



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES

ESPECIALIDADES: RELACIONES INDUSTRIALES Y SOCIOLOGIA



LOS SINDICATOS EN VENEZUELA Y SU RELACION CON LOS PARTIDOS  
POLITICOS Y EL ESTADO EN LOS PERIODOS 1958-1963 Y 1989-1992.

ANALISIS COMPARATIVO DEL CASO CTV.  
**tomo II**

TUTOR: JOSE IGNACIO ARRIETA A.

MARY CLAUDIA COVA COLMENARES

RUTH ROJAS FEBRES

CARACAS, ENERO DE 1994.

TESIS  
S 994  
06  
v.2

# TERCERA PARTE: ANALISIS



# CAPITULO VII.

## LOS SINDICATOS Y SU RELACION CON EL ESTADO Y LOS PARTIDOS POLITICOS.

### 1.- CARACTERIZACION DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Trataremos de caracterizar ahora, en líneas generales, lo que ha sido el movimiento sindical en nuestro país; específicamente en los períodos señalados dentro de la investigación.

#### 1.1. ESTRUCTURA SINDICAL



Dentro de esta categoría se pretende abordar en forma cuantitativa, el desarrollo de los sindicatos teniendo en cuenta su clasificación de acuerdo a sus diversos tipos.

La consideración de lo que se ha denominado estructura sindical, presenta algunas variantes según los años en consideración. Así, antes de la promulgación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, se consentían legalmente los sindicatos de patronos, los agrícolas, los profesionales y los de empresa, fundamentalmente. Posteriormente, se comienzan a considerar los llamados sectoriales.

Parece ser del dominio de todos los involucrados en materia sindical dentro del país, que en Venezuela existe una marcada preponderancia de

sindicatos por empresa. Incluso, se ha llegado a señalar como algo negativo para el sindicalismo nacional.

Juan José Delpino señalaba a propósito de los 50 años de la CTV, lo siguiente:

"Somos un movimiento sindical muy atomizado, hay cerca de ocho mil sindicatos, algunos grandes, pero la mayoría son sindicaticos (...). Estructuralmente somos un movimiento sindical débil, de modo que este año del Cincuentenario de la CTV, tenemos la necesidad y la obligación de utilizarlo para la búsqueda de la constitución de sindicatos por rama industrial, del sindicato nacional por industria, porque es la única forma de hacer un movimiento sindical verdaderamente fuerte" <sup>329</sup>.

Según lo que expresa Francisco Iturraspe,

"en Venezuela (conforme lo dispuesto en la antigua legislación laboral) es posible crear (fundamentalmente) dos tipos de sindicatos: a) sindicatos profesionales; b) sindicatos de empresas (Art. 173). La legislación del trabajo, por lo tanto, excluye la creación de sindicatos de rama de industria. **Esta traba legal ha estimulado la persistencia de sindicatos de empresa (...)**, que si bien jugaron un papel importante en la vida política del país, son estructuras anacrónicas a partir del desarrollo industrial y de servicios procesado entre 1965-1980" <sup>330</sup>.

---

<sup>329</sup> CTV: CTV. 50 años de historia, INPREVAR s.r.l., Caracas, 1986, pág. 15.

<sup>330</sup> Francisco Iturraspe y Julio Barreto: El sindicato nacional por rama de industria en Venezuela: diagnóstico y proposiciones, Op. cit., pág. 13. El subrayado es nuestro.

Esto que se afirma de forma tan genérica, lo podemos comprobar si observamos el cuadro No. 32, en el que se expone a partir de 1981, la cantidad de sindicatos legalizados por sector. Lamentablemente, la información conseguida no cubre los años considerados dentro del primer período. A pesar de ello sin embargo, podemos decir (partiendo de la aseveración hecha por Iturraspe) que efectivamente la estructura sindical del país en esos años poseía un carácter bastante atomizado. Y es que al no contemplarse dentro de nuestra legislación la posibilidad de constituir sindicatos por industria o por sectores, se ha restringido la organización sindical al lugar de trabajo en lo fundamental.

**CUADRO No. 32**  
**SINDICATOS LEGALIZADOS POR SECTORES**

AÑO	Patrono	Agrícola	Profesional	Industrial	Independiente	De Empresa	Comercio	servicio	Sectorial
1981	3	189	131	0	0	103	0	0	0
1982	3	65	114	0	0	79	0	0	0
1983	3	10	52	0	0	60	0	0	0
1984	1	52	42	7	0	68	0	0	0
1985	5	157	56	9	0	71	0	0	0
1986	2	59	67	10	1	67	0	0	0
1987	3	66	69	15	3	79	0	0	0
1988	3	76	88	0	0	98	0	0	0
1989	0	93	96	1	0	108	0	0	0
1990	4	62	71	9	3	94	0	0	0
1991	3	49	52	15	5	176	4	8	0
1992	0	27	59	7	0	217	0	5	1

Fuente: Memoria y cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios

Partiendo de que el desarrollo industrial de nuestro país es de carácter reciente, la presencia de sindicatos agrícolas y profesionales en años anteriores

a los cubiertos por el cuadro (incluyendo los que definimos dentro del período primero por supuesto), se considera debe haber sido bastante importante.

Conforme a lo expresado en cuadro antes citado, a lo largo de estos últimos años los sindicatos de empresa (en términos del número de legalizaciones realizadas al menos) logran imponerse sobre los agrícolas y los profesionales, los cuales poseían las mayores cifras al comienzo de la década de los ochenta. En los dos últimos años, la diferencia se hace realmente notable.

Por otra parte, gracias a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, nos encontramos a partir del año 1991, con el reconocimiento de sindicatos por sectores. Esto constituye una importante innovación dentro de la organización laboral, que en opinión de muchos, fortalecería al movimiento obrero. No obstante, habrá que esperar algún tiempo para que dicha modalidad sea activamente incorporada a la estructura sindical y puedan apreciarse así, los beneficios o no de los sindicatos por sectores.

## 1.2. COBERTURA SINDICAL

Como ya se hizo mención en líneas anteriores, dada la imposibilidad de calcular el índice de sindicalización, en el presente apartado nos abocaremos a la exposición y comentario de las cifras correspondientes al número de sindicatos legalizados por año, así como al número de trabajadores promoventes. Es a esto pues, a lo que nos referiremos cuando hablemos sobre cobertura sindical.

### 1.2.1. ANTECEDENTES (1936-1957)

Lo que ha constituido la sindicalización en Venezuela, sus especificidades e implicaciones, se abordó principalmente en el capítulo dedicado a la reseña histórica del desenvolvimiento de tales organizaciones en nuestro país. Acá sin embargo, nos permitiremos, apegados a un criterio fundamentalmente estadístico, penetrar dentro de los años comprendidos entre el 36 y el 57 de nuestra era, con el propósito de establecer un marco antecedente a lo que constituye propiamente nuestro objetivo de análisis.

El por qué comenzamos a partir del año 1936 a hablar de antecedentes, se debe, en este particular caso, a la existencia o no de registros oficiales de una misma fuente que consagren estadísticas relativamente coherentes tanto en términos de su confiabilidad y continuidad, sobre el tema.

Durante estos años (1936-1957), son prominentes las oscilaciones que se producen en las cifras sobre la legalización de los sindicatos. Tales oscilaciones obedecen fundamentalmente a razones de tipo político. No debemos olvidar que son estos momentos en los que, luego de ventiseis años de dictadura gomecista, se inicia en el país un dilatado y difícil camino hacia la consecución de libertades políticas, hacia la instauración de la democracia. Por tanto, dada la simpatía o no del gobierno de turno hacia la organización de los trabajadores, la proliferación de sindicatos se verá afectada en su cantidad.

Así por ejemplo, se perciben en estas cifras (cuadro No. 33) como en el año 1936 se produce un número considerable en la legalización de tales

organismos. Considerable número que responde al ambiente político vivido en el país luego de la muerte de Juan Vicente Gómez, caracterizado en los primeros tiempos por la concesión de algunas libertades políticas y la tolerancia hacia las organizaciones partidistas y sindicales. No obstante, esta tolerancia duró muy poco como se refleja en los datos pertenecientes a la legalización de los sindicatos en estos años, los cuales comienzan a presentar una marcada tendencia decreciente.

**CUADRO No. 33**  
**SINDICATOS LEGALIZADOS Y NUMERO DE TRABAJADORES PROMOVENTES**  
**(1936-1957)**

AÑO	Sindicatos legalizados	Trabajadores Promoventes
1936	107	3.860
1937	85	8.720
1938	30	2.334
1939	15	2.073
1940	5	425
1941	9	465
1942	26	1.131
1943	76	4.299
1944	90	5.161
1945	103	---
1946	531	---
1947	184	10.067
1948	2	---
1949	55	---
1950	30	---
1951	50	---
1952	82	---
1953	47	---
1954	50	---
1955	55	---
1956	39	---
1957	36	---

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios.

Posteriormente, con el advenimiento del nuevo Gobierno presidido por Medina Angarita, la situación para los sindicatos fue más favorable que en el régimen anterior, como se demuestra en el mismo cuadro. A partir del año 1941, se comienza a producir un progresivo crecimiento en las cifras. Crecimiento bastante ligero en principio, pero que posteriormente empieza a repuntar.

En el gobierno posterior a Medina, período conocido como el trienio adeco, se impuso en materia laboral un régimen de libertades nunca antes conocido. De esta forma, proliferaron los sindicatos en forma bastante importante, sobre todo en los años 1946 y 1947 (cuadro N° 33)

En las memorias del Ministerio del Trabajo, quedan registradas, además de las cifras estadísticas que señalan ese importante aumento, las declaraciones del gobierno en cuanto a este importante asunto. Se expresa a propósito de lo ocurrido durante el mandato de la Junta de Gobierno (1945-1946), lo siguiente:

"Una cuestión sintomática de los Gobiernos que no se sienten asistidos por una fuerza de opinión popular es su temor constante hacia las organizaciones sindicales porque imaginan que en todos los gestos reivindicativos que éstas presentan va implícito un acto contrario a sus apetitos de poder. Los gobiernos democráticos, lo contrario, se acercan como buenos amigos a las organizaciones sindicales, porque comprenden que de esos organismos estructurados legalmente, llámense Sindicatos, Gremios, Asociaciones, Federaciones, etc., es de donde surge la verdadera opinión. Con un movimiento sindical justo, equilibrado, consciente, se liman mucho las asperezas que pueden existir en los distintos estadios de la sociedad y se hacen más fieles

los postulados de la Doctrina Democrática. En un clima de sana libertad han desenvuelto sus actividades las diferentes organizaciones sindicales del país, pudiendo anotarse desde el 18 de octubre del año próximo pasado hasta el 31 de agosto del presente año el número de sindicatos legalmente inscritos alcanza a la cantidad de seiscientos cincuenta y cuatro (654). Antes del 18 de octubre solamente existían doscientas quince (215) organizaciones sindicales, arrojando pues, un aumento de cuatrocientas treinta y nueve organizaciones sindicales desde el 18 de octubre hasta el presente, lo que evidencia que el despacho, con un criterio más amplio y democrático, ha sabido interpretar lo que el sindicalismo significa en el país, y de allí que no ha escatimado esfuerzo para ayudarlo y guiarlo hasta donde ha sido posible para que sin procedimientos engorrosos ni tardanzas injustificadas se deslastre de irregularidades y cumpla con dignidad y con provecho las funciones que les son propias. Las federaciones inscritas actualmente suman un número de once (11). Estas cifras superan todas las que representan las etapas anteriores cumplidas por el movimiento sindical en Venezuela " <sup>331</sup>.

Entre las federaciones de más grande relevancia fundadas en el año de 1946, debemos mencionar la Federación de Trabajadores Petroleros de Venezuela (FEDEPETROL), la cual surge del II Congreso de trabajadores petroleros celebrado ese mismo año.

En el año 1947, se legalizaron 184 nuevos sindicatos. Con esto, se eleva en el país la cifra de sindicatos activos a 950. También, fueron legalizadas diez (10) nuevas federaciones. En la memoria correspondiente a ese año, se confirma lo antes expuesto:

---

<sup>331</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1946, Caracas, 1947.

"En Venezuela el sindicalismo ha adquirido un perfil vigoroso, porque necesariamente ha encontrado un clima democrático propicio para su normal desenvolvimiento. Durante los meses de enero a diciembre del año 1947 se han legalizado 184 sindicatos con 10064 afiliados. La organización sindical del país cuenta para el 31 de diciembre de 1947 con un total de 950 sindicatos activos (...) Para el 31 de diciembre de ese mismo año de 1947, se encuentran legalmente inscritas en el país 21 federaciones de trabajadores, las cuales están integradas por 370 sindicatos (...) como se comprueba por los datos estadísticos precedentes, el movimiento sindical venezolano marca una línea progresiva robusta en su desarrollo" <sup>332</sup>.

Durante 1947, entre las federaciones legalizadas de mayor importancia, se encuentra la Federación Campesina.

En el año 1948 (como ya hemos referido con anterioridad), específicamente el 24 de noviembre, un nuevo golpe militar derroca el gobierno de Rómulo Gallegos y se inicia un período de mandato militar que durará hasta principios del año 1958. A comienzos del año 48, antes del mencionado golpe, algunos trabajadores afiliados a FEDEPETROL habían renunciado a tal federación y junto con los comunistas fundaron otra federación petrolera: el Comité Sindical Unitario de Trabajadores del Petróleo (COSUTRAPET). Su influencia sin embargo, fue poca.

---

<sup>332</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y cuenta 1947, Caracas, 1948.

Con el advenimiento del Gobierno militar, gran cantidad de sindicatos y federaciones son cancelados. Incluso la CTV, cuyo segundo congreso se celebró en el año 1947, también es disuelta. Cancelaciones y disoluciones producidas a fin de cuentas, por la actitud opositora asumida por éstas.

"Tras el golpe del 24 de noviembre de 1948 nos encontramos nuevamente con un gobierno opuesto a las actividades de organizaciones sindicales que no encuadrasen en sus peculiares conceptos. Las repercusiones del nuevo golpe de estado fueron complejas y de trascendencia para el movimiento sindical. La Junta Militar de Gobierno ordenó la detención de numeroso militantes sindicales, la ocupación de los locales y la congelación de los fondos; estas medidas se dirigieron en especial contra organizaciones conocidas por sus vínculos con Acción Democrática. Hacia fines del año 1948 y principios de 1949 se deterioraron completamente las relaciones entre la Junta Militar y la CTV"<sup>333</sup>.

Las cifras de legalización de sindicatos durante este período, que abarca tanto el mandato de la Junta de Gobierno como el del Gral. Marcos Pérez Jiménez, se presentan bastante bajas. A excepción del año 1952, los datos permanecen por debajo de los 60 sindicatos legalizados.

Debemos recordar que estos son años de dura represión hacia las organizaciones políticas y sindicales que desempeñaran alguna actividad de oposición o fuera sospechosa de ello. Fueron muchos los sindicatos cancelados durante el gobierno militar y los que eran legalizados constituían en su mayoría sindicatos promovidos por el mismo régimen.

---

<sup>333</sup> Chi-Yi Chen: Economía social del trabajo: caso Venezuela, Caracas, IIES-UCAB, 1969, pág. 152.

## 1.2.2. LEGALIZACIÓN DE SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

### **-1958-1963: "Consolidación del sistema populista de conciliación".**

Hasta el año 1959 existen dentro de las memorias del Ministerio del Trabajo, registro del número de **sindicatos activos**. Estas cifras, se presentan en el cuadro No. 34. A partir de ellas, y tomando en consideración el número de sindicatos legalizados cada año, se calculará la frecuencia acumulada de los sindicatos en nuestro país.

**CUADRO No. 34**  
**VENEZUELA: SINDICATOS ACTIVOS (1949-1959)**

AÑO	SINDICATOS ACTIVOS
1949	327
1950	357
1951	407
1952	512
1953	559
1954	608
1955	663
1956	614
1957	650
1958	901
1959	1484

Fuente: Memoria y cuenta del Ministerio del Trabajo, año 1989.

En cuanto al número de sindicatos legalizados, el cuadro No. 35, nos ofrece un panorama bastante completo de lo ocurrido desde el año 1958 hasta

1992. Los datos a simple vista se perciben bastante variables; sin embargo, si observamos el gráfico No. 4 correspondiente al número de sindicatos legalizados, podemos percibir observando la curva, cuestiones en mayor detalle.

Ciertamente, como se percibe en el gráfico aludido, se evidencia una tendencia hacia la disminución en el número de legalizaciones a lo largo de los años. Los primeros años, los cuales definen lo que consideramos el primer período (1958-1963), presentan unas cifras bastantes significativas. En total se legalizaron durante estos seis años tres mil seiscientos veintiocho (3.628) sindicatos, lo que en promedio constituye aproximadamente seiscientos cinco (605) sindicatos legalizados por año.

La más alta cifra registrada durante este período es de un mil ciento sesenta y siete (1.167) en el año 1960. En 1958, se legalizaron un total de 251, un año después, en 1959, esta cifra asciende a 778. Durante 1961 se legalizaron 455 de estas instituciones y en 1962, 562. Por último, en 1963, fueron 415 las inscritas ante la inspección del trabajo.

CUADRO No. 35

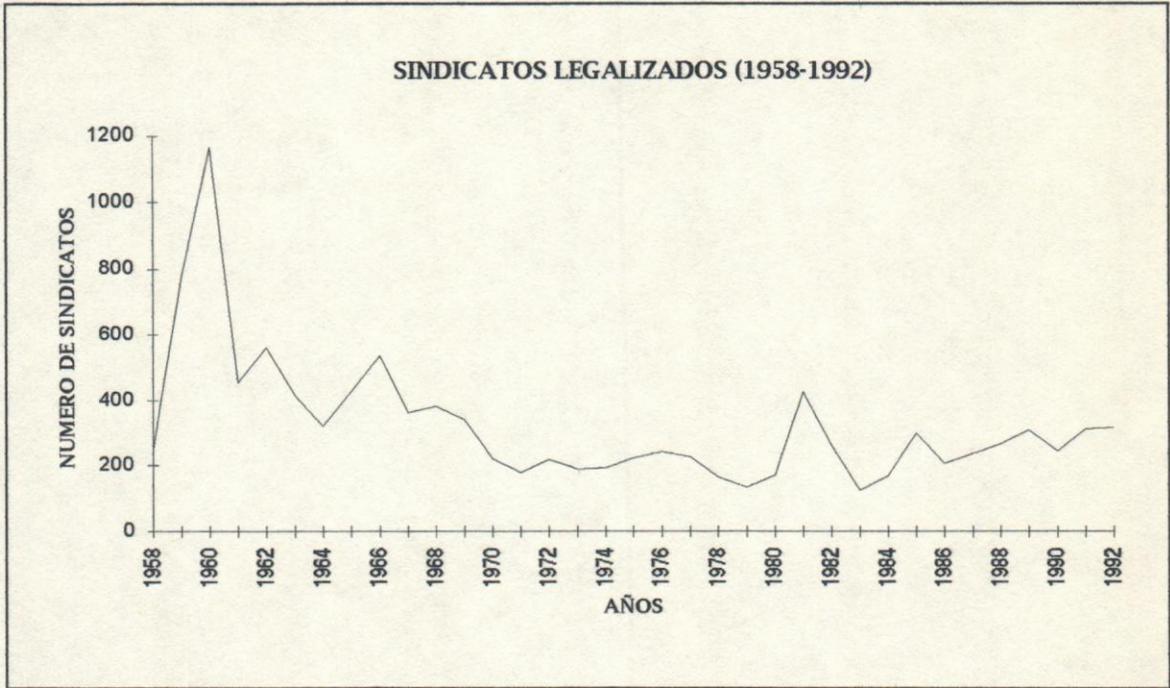
LEGALIZACION DE SINDICATOS, FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

(1958-1992)

AÑO	SINDICATOS	Trabajadores Promoventes	FEDERACIO- NES	Sindicatos Promoventes	CONFEDERACIONES	Federaciones Promoventes
1958	251	16.992	0	0	0	0
1959	778	42.769	14	281	0	0
1960	1167	61.256	18	1270	0	0
1961	455	22.329	3	71	0	0
1962	562	23.000	9	75	1	33
1963	415	22.369	15	109	1	4
1964	322	18.192	9	108	1	5
1965	428	20.811	3	25	0	0
1966	536	27.099	5	28	0	0
1967	363	18.653	1	4	0	0
1968	382	20.556	5	40	0	0
1969	342	17.346	4	23	0	0
1970	221	12.280	11	73	0	0
1971	179	9.003	3	27	1	4
1972	219	11.851	0	0	0	0
1973	190	10.968	7	35	0	0
1974	193	10.101	8	41	1	3
1975	222	11.392	3	16	0	0
1976	242	13.820	1	11	0	0
1977	226	13.062	55	28	0	0
1978	166	9.497	0	0	0	0
1979	134	6.770	2	10	0	0
1980	172	9.639	10	82	0	0
1981	426	25.029	7	50	0	0
1982	261	14.439	23	300	0	0
1983	125	7.292	15	133	1	3
1984	170	10.228	5	27	0	0
1985	298	17.136	4	47	0	0
1986	206	11.948	4	24	0	0
1987	235	14.712	12	78	0	0
1988	265	15.490	8	48	0	0
1989	309	19.512	10	67	0	0
1990	243	15.592	3	24	0	0
1991	312	22.682	4	30	0	0
1992	316	21.849	2	11	0	0

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios.

**GRAFICO No. 4**



Fuente: Cuadro No. 35.

El que en estos años se registren las más elevadas cifras, encuentra sentido si consideramos la cantidad de sindicatos ilegalizados durante la época de la dictadura, los cuales, una vez derrocada ésta, resurgen como resultado de todos los esfuerzos dirigidos a la reorganización, promoción y legalización de dichas organizaciones, adelantados tanto por las bases como por los antiguos dirigentes sindicales. Como se expresa en las memorias del Ministerio del Trabajo:

"Durante casi una década el Ministerio del Trabajo abandonó su función de mediador imparcial y de colaborador eficaz en la solución de los problemas laborales, así como de fuente de protección al

trabajador, para convertirse en organismo muerto cuando de asuntos de carácter individual se trataba y en brazo ejecutor del Gobierno para reprimir la libertad sindical.

Con personal falto de entrenamiento y en gran parte incapaz, con estadísticas insinceras y con una estructura inadecuada, el Ministerio necesitaba una reorganización a fondo para enfrentarse a la tarea que reclamaba el firme renacer de la actividad sindical de la clase trabajadora, y la intensificación de las relaciones sociales producto del ambiente de libertad que comenzó a disfrutar el país a partir del 23 de enero" <sup>334</sup>.

Más adelante, haciendo mención de la labor realizada por el despacho durante el año 1958, se dice lo siguiente:

"La libertad sindical ha sido plena y el Ministerio ha prestado toda clase de facilidades y ayuda a los trabajadores en la reorganización de sus gremios, pero absteniéndose de manera estricta de intervenir en el funcionamiento de los mismos. Un acto de justicia acogido con general beneplácito constituyó el Decreto de la Junta de Gobierno ordenando la devolución de los bienes arrebatados a las organizaciones sindicales por el régimen anterior" <sup>335</sup>.

Son estos años de duro trabajo para los dirigentes obreros, quienes deben conducir sus esfuerzos hacia la reconstrucción del movimiento, el cual se encontraba desarticulado luego de la experiencia de la dictadura. Pedro Bernardo Pérez Salinas, en su obra **tras la huella del sindicalismo**, refiriéndose

---

<sup>334</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1958, Caracas, 1959.

<sup>335</sup> Ibid.

a las tareas adelantadas por Acción Democrática para la reconstrucción del movimiento sindical, expresa lo siguiente:

"Salieron los presos de las cárceles, regresaron los deportados (porque muy escasos fueron exilados voluntarios), volvieron los confinados (...) Y una vez más, mientras el pueblo aún andaba eufórico por las calles, los activistas del movimiento obrero comenzaron a pasar revista a los cuadros sindicales y se dio la consigna que fue cumplida a cabalidad: '¡Tenemos que comenzar de nuevo y en el menor tiempo posible!'

Fuimos fríos y realistas, calculadores y firmes. Ya habíamos atravesado una etapa plena de sacrificios, de durezas y hasta de renunciaciones. Y habíamos aprendido bien la lección. Sabíamos lo que queríamos y hacia donde íbamos. Una situación muy distinta a la de 1936, porque ahora sí sabíamos que hacer.

En esta forma pudimos enviar nuestras brigadas de activistas por todo el territorio nacional, reconstruyendo aceleradamente nuestro movimiento sindical y los cuadros de control del movimiento obrero y campesino democráticos" <sup>336</sup>.

También fueron adelantadas en esta época conversaciones con La Confederación Internacional de Organizaciones y Sindicatos Libres (CIOSL) para lograr la desafiliación a esa organización. Desafiliación que se veía como necesaria para poder llevar a cabalidad y con entera libertad la tarea de la reconstrucción del movimiento sindical. Además de esto, se hicieron las gestiones necesarias para la organización de una institución provisional que hiciera las veces de central obrera y que, representando conjuntamente los

---

<sup>336</sup> P.B. Pérez Salinas: Tras la huella del sindicalismo, Op. cit., pág. 83.

intereses de los trabajadores, pudiera negociar en forma coherente las propuestas de éstos dentro del marco de cambios, discusiones y pactos que se celebraban en la época <sup>337</sup>.

"Las masas obreras tienen un importante haber en estas jornadas (las del 23 de enero), al desaparecer la dictadura del '23 de enero', el Comité de Huelga General, que fue creado por sugerencia de la Junta Patriótica, se apersonó en la Casa Sindical de Caracas, y allí, el mismo día '23 de enero de 1958', habiéndose cumplido el objetivo de su creación, se transforma en el Comité Sindical Unificado Nacional, integrado por los compañeros: Gustavo Lares Ruiz, José González Navarro, Eloy Torres, Vicente Piñate, Dagoberto González, Juan Arcia y Manuel Moya, este último en sustitución del compañero Rodolfo Quintero, quien se encontraba en el exilio" <sup>338</sup>.

El mismo Rodolfo Quintero expresa con respecto a la situación del sindicalismo luego de la caída de la dictadura, lo que sigue:

"Bajo la dictadura de Pérez Jiménez los trabajadores venezolanos viven los años más difíciles. No vale la pena extendernos en detalles conocidos. Lo importante es señalar que el movimiento obrero resistió la prueba. En la lucha de liberación participan numerosos sindicalistas compartiendo peligros y privaciones con cuadros del frente político. Cuando el dictador y sus cómplices son echados del gobierno, los sindicatos sirven de base para formar el frente del pueblo que realiza las divulgadas acciones del 23 de enero de 1958.

---

<sup>337</sup> Ibid.

<sup>338</sup> Antecedentes y testimonios de los Congresos de la CTV, Op. cit., pág. 22.

Desde los primeros meses de ese año, los trabajadores en escala nacional buscan sus organizaciones sindicales, las fortalecen y hacen entrar en actividad. Reaparecen antiguas agrupaciones y se constituyen nuevas (...) Se forma el Comité Sindical Unificado Nacional, que actúa como dirección de una Central Obrera.

Este organismo, constituido por arriba, lo integran en verdad representantes de grupos y partidos políticos que cuentan con efectivos en un movimiento sindical que reaparece con vigor semejante al de 1936" <sup>339</sup>.

A propósito del CSUN, este autor señala que a pesar de que tal organismo no se constituyó en un elemento capaz de promover cambios sociales en profundidad,

"... fue útil, como aglutinador de opiniones y creador de respectivas organizativas (...) Corresponde al CSUN dirigir huelgas generales políticas, declaradas para contribuir a la derrota de las intentonas militares y civiles que amenazan las libertades públicas y la marcha del movimiento popular hacia la construcción de una sociedad democrática" <sup>340</sup>.

Estas intentonas se refieren a las del General Castro León y el Teniente Coronel Moncada Vidal.

Igualmente fue obra del CSUN la convocatoria del III Congreso de Trabajadores de Venezuela, en el cual renace la principal central obrera del

---

<sup>339</sup> Rodolfo Quintero: Sindicalismo y cambio social en Venezuela, Caracas, Boletín Bibliográfico de la Facultad de Economía de la UCV, 1966, pp 67-70.

<sup>340</sup> *Ibid.*, pp. 70-71.

país: la CTV. Pero antes de esto, en el mismo año 1958, el CSUN interviene como representante de los trabajadores en la firma del Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal.

Durante 1958 se legalizaron 251 sindicatos con un total de trabajadores promoventes igual a 16992. No se registra ninguna legalización de federaciones así como tampoco de confederaciones.

En el año 1959, dentro de las memorias del Ministerio del Trabajo, se reconoce igualmente la actividad del CSUN en su afán por impulsar al movimiento sindical es su reorganización y desarrollo.

"El Comité Sindical Unificado, la gran organización surgida a la caída de la dictadura, desempeñó una tarea eminente, estimada por todos los demócratas venezolanos. El Ministerio del Trabajo quiere consignar su reconocimiento a aquel organismo sindical, por la estrecha colaboración que siempre tuvo de y para con él, en la solución de problemas y en el adelanto de tareas específicas" <sup>341</sup>.

El apoyo del Ministerio hacia la legalización de las organizaciones sindicales sigue presente, y así lo afirma este mismo despacho:

"En su deseo de colaborar eficazmente con los trabajadores venezolanos en la afirmación de sus organismos básicos de defensa y protección, la Dirección del Trabajo intervino activamente en la legalización de 778 sindicatos, cifra que representa más de la mitad

---

<sup>341</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1959, Caracas, 1960.

del total de sindicatos legalizados en todos los años anteriores, esto sin contar, además, la legalización de 14 federaciones" <sup>342</sup>.

Los trabajadores promoventes de los 778 sindicatos legalizados alcanzaron una cifra de 42769 y las 14 federaciones contaron con el respaldo de 281 sindicatos.

En los años siguientes, si bien no se señalan dentro de las memorias frases tan concretas en la expresión de apoyo por parte del Ministerio hacia la promoción y legalización de organismos sindicales, sigue existiendo esta política por parte del mismo.

El año 1960 fue especialmente fructífero en la materia que aquí nos ocupa. Como ya se había mencionado líneas atrás, se legalizaron 1167 organizaciones sindicales promovidas por 61256 trabajadores. Las federaciones alcanzaron la cifra de 18, con un total de 1270 sindicatos afiliados. Esto representa en comparación al año anterior, un aumento considerable.

1961 resulta un año especialmente conflictivo dentro de la dinámica política del país. Se producen dos golpes de Estado de carácter militar y gran cantidad de manifestaciones y protestas generalizadas realizadas por los estudiantes, intelectuales, profesionales, etc., ante la decisión del Gobierno de Betancourt de suspender relaciones diplomáticas con Cuba. Con esto, se pone una vez más de manifiesto los serios enfrentamientos entre los sectores de

---

<sup>342</sup> Ibid.

izquierda y el Gobierno adeco. Por si esto fuera poco, una nueva división amenaza a AD. Esta vez se trata del grupo comúnmente conocido como ARS, quien después de algunas divergencias con la vieja guardia, las cuales venían incubándose desde la división del MIR, deciden separarse del partido Acción Democrática y fundan el partido PRN.

Esta gran agitación que sacudía al país, obliga a Rómulo Betancourt a suspender algunas garantías, específicamente las referentes al trabajo. Esta situación queda reseñada de la siguiente manera dentro de las memorias del ministerio:

"El Decreto Ejecutivo sobre suspensión de garantías se limitó a restringir las relativas al trabajo. Como hemos señalado antes, el movimiento obrero en su actividad específica de lucha sindical no ha sido realmente afectado por la intensa actividad política desde principios de 1958 hasta hoy. Luego no había razones para suspender el ejercicio de los derechos de los trabajadores y así lo entendió el Ejecutivo Nacional. Como simple medida de prudencia se decretó sólo la restricción y no habiéndose dictado una reglamentación específica, quedó al discreto arbitrio de las autoridades la aplicación de las restricciones. El Ministerio del Trabajo no tuvo necesidad de impedir ni coartar ninguna actividad sindical apoyándose en el Decreto Ejecutivo. La vida sindical sin interferencia de la autoridad"<sup>343</sup>.

Lineas posteriores, se afirma dentro de la misma memoria, haciendo referencia a la imparcialidad asumida por parte del Ministerio en cuanto a las atenciones a los diversos organismos sindicales, independientemente de su

---

<sup>343</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1961, Caracas, 1962.

afiliación ideológica y de sus afinidad o no con el Gobierno Constitucional, lo siguiente:

"El Ministerio ha mantenido relaciones satisfactorias con la Confederación de Trabajadores de Venezuela y con todas las federaciones de trabajadores de los Estados de la República, con las federaciones profesionales y con los sindicatos. Nos hemos esforzado porque estas relaciones sean francas, leales y dignas. El 'clima' político que ha prevalecido, poco propicio para esa armonía, no ha logrado enturbiarla hasta la fecha. Hemos hecho empeño para que las diferencias políticas entre los dirigentes sindicales no repercutan dañinamente en la gran masa de los trabajadores del país. Hasta hoy lo hemos logrado, como lo revelan los hechos y las estadísticas de esos hechos, pues podemos comprobar que el frente obrero-patronal no ha sido afectado ni ha sufrido las consecuencias de la lucha política e ideológica que se ha venido intensificando en el país y que en 1961 alcanzó relieves dramáticos. Dirigentes sindicales que son declarados opositores del Gobierno Constitucional son atendidos y oídos en pie de igualdad cuando plantean sus problemas gremiales ante la autoridad. No hemos discriminado a los opositores del Gobierno ni hemos estado prevenidos en su contra. La gran mayoría de los trabajadores y sus dirigentes desean mantener sus libertades, de las que ahora gozan a plenitud, y luchar por mejorar su condición dentro de un régimen democrático constitucional, el único que les garantiza una revolución social progresiva, pacífica y ordenada, hacia un porvenir que elimine las injusticias y desigualdades de la sociedad actual"<sup>344</sup>.

---

<sup>344</sup> Ibid.

Durante el año 1961 se legalizaron 455 sindicatos con un total de 22.329 trabajadores promoventes. El número de federaciones fue de tres (3), agrupando a un total de 71 sindicatos.

El año 1962 se presentó tan o más agitado que el 61. Dos nuevos golpes de Estado, esta vez de inspiración izquierdista, sacuden la tranquilidad el país, nos referimos pues, al carupanazo y al porteñazo. Las manifestaciones callejeras continúan y los estudiantes se muestran descontentos por la permanencia de la suspensión de las garantías.

En cuanto al movimiento sindical, la unidad de la lucha obrera hacia la situación política vivida en el país planteada por el Ministerio líneas atrás, se ve definitivamente resquebrajada. Así, las divergencias y enfrentamientos políticos se incorporan dentro del debate obrero, causando severas divisiones dentro de las organizaciones sindicales, especialmente dentro de la CTV.

Se trata ciertamente de una situación sumamente delicada. La CTV se divide y los grupos de izquierda, esencialmente los ligados al PCV y al MIR, son expulsados de dicha organización y conforman otra paralela.

"La agudización del enfrentamiento entre adecos y comunistas en el movimiento sindical, necesariamente conducía a una ruptura orgánica de la CTV. El propio presidente de la Central Obrera, José González Navarro, pasó a atacar públicamente a los comunistas por 'subversivos y exigir su expulsión'" <sup>345</sup>

---

<sup>345</sup> Julio Godio: El movimiento obrero venezolano 1945-1964, Op. cit., tomo II, pág. 246.

El Ministerio del Trabajo reconoce esta situación con toda su crudeza, más aún, cuando comienzan a caer sobre su despacho serias acusaciones de actuación parcializada. Así lo expresa:

"El ministerio ha ratificado y robustecido su política de imparcialidad y no discriminación en todo lo relativo a la vida sindical. En sectores de la oposición se hicieron acusaciones de parcialización y entorpecimiento en la legalización de sindicatos dirigidos por trabajadores que militan en partidos políticos no afectos al gobierno"

346.

En la misma memoria se señala que como consecuencia de esa divulgada vocación de pluralismo e imparcialidad, el Ministerio envió circulares a aquellas lugares donde las inspectorías habían sido acusadas por los dirigentes de la oposición, con el fin de ratificar el papel ecuánime y neutral que debe asumir todo inspector del trabajo.

En el año 1962 se legalizaron 562 organizaciones sindicales con un total de 23.000 trabajadores promoventes. Las federaciones ascendieron a 9 (con la afiliación de 75 sindicatos) y se registra por primera vez la legalización de una confederación, con 33 federaciones adscritas. Se trata de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), legalizada el 16 de febrero de 1962.

Entre las razones que pueden explicar el incremento de organizaciones sindicales en el año 62, se encuentra definitivamente la división ideológica de

---

<sup>346</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1962. Caracas, 1963.

la CTV y la consecuente proliferación de sindicatos de oposición. Las situaciones propias de esta división, que llega en determinado punto a convertirse en enfrentamiento, no fueron siempre de carácter pacífico. Por el contrario, frecuentemente revistieron intensos matices de violencia.

"En particular durante el segundo semestre del año los dirigentes sindicales de oposición estuvieron muy activos en la organización de sindicatos y federaciones y las autoridades se esmeraron en facilitar la tramitación y legalización de los mismos" <sup>347</sup>.

Sin embargo,

"Como consecuencia de la pugna política han surgido los inevitables conflictos por el control de los sindicatos y federaciones. En alguna oportunidad esta lucha llegó a tomar caracteres alarmantes y hubo choques entre trabajadores con efusión de sangre, como en el caso del Sindicatos de Trabajadores Petroleros de El tigre. El despacho se ha esforzado en recomendar el cese de esta situación de violencia poniendo énfasis en lo innecesario que resulta el intento de dominar las organizaciones sindicales por otros medios que no sean el legítimo trabajo de base y el sano proselitismo" <sup>348</sup>.

Para 1963, los ánimos se encontraban algo más calmados. 415 nuevas organizaciones fueron legalizadas con un total de 22.369 trabajadores promoventes. Igualmente, 15 federaciones se pusieron a derecho representando a 15 sindicatos y otra nueva confederación surge en el país. Tal confederación

---

<sup>347</sup> Ibid.

<sup>348</sup> Ibid.

es la Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), la cual entra en legal funcionamiento el 2 de mayo de 1963 con 4 federaciones adscritas.

La CUTV, se encontraba controlada (y conformada además) por grupos sindicales de izquierda opuestos al gobierno y a la gran influencia de éste dentro de la CTV. Un año más tarde, en 1964, surge otra nueva confederación. Esta vez se trata de la Confederación de Sindicatos autónomos de Venezuela (CODESA), cuya fecha de registro fue el 4 de noviembre. Contó en sus inicios con el apoyo de 5 federaciones obreras.

Podemos decir, en un intento por generalizar lo ocurrido en estos años, que esa disposición por parte del Ministerio del Trabajo (independientemente de los inconvenientes que en algunos momentos pudiera presentar esta institución con algunos sectores obreros) hacia la promoción y legalización de organizaciones sindicales, es la que, junto los esfuerzos de reorganización y fortalecimiento adelantados por los dirigentes y las bases mismas, hacen posibles tan elevadas cifras en este período. Cifras que son la representación más clara de aquel empuje con el cual, tanto dirigentes como trabajadores, se lanzan para reconstruir aquel espacio coartado por los años de dictadura. Y es que aunque hayan existido problemas de otra índole (como en efecto lo fueron las rencillas ideológicas dentro del movimiento) que repercutieron en el óptimo desenvolvimiento de la actividad sindical en nuestro país, ya la carencia de apoyo por parte del Estado no será más un obstáculo en este sentido.

Al final del período, existían en el país aproximadamente 4.083 organizaciones sindicales activas (cuadro No. 36).

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.**

En los años posteriores al 63 se produce paulatinamente esa disminución a la que se hacía referencia, hasta llegar al año 1989, en el que se origina, apenas en sus comienzos, un apuntalamiento en las cifras. En los cuatro años considerados, se produce un total de un mil ciento ochenta legalizaciones, lo cual corresponde a un promedio anual de doscientos noventa y cinco (295) sindicatos legalizados.

Estos 295 sindicatos legalizados como promedio dentro del último período considerado (1989-1992), es bastante inferior al calculado para el primero, el cual ascendía a 605. Hablamos pues, si lo consideramos en términos del promedio, de una reducción del 51 por ciento aproximadamente. Es esta, en efecto, una reducción bastante significativa.

La cifra más elevada registrada en este período, es la correspondiente al año 1992, en el que son legalizados 316 sindicatos. En general, todos los datos se mantienen por encima de los 300, a excepción del año 90 en el que se legalizan 243 de estas organizaciones.

**CUADRO No. 36**

**LEGALIZACION DE SINDICATOS: FRECUENCIA ACUMULADA**

AÑO	Sindicatos legalizados	f(x) (1)
1959	1.484	1.484
1960	1.167	2.651
1961	455	3.106
1962	562	3.668
1963	415	4.083
1964	322	4.405
1965	428	4.833
1966	536	5.369
1967	363	5.732
1968	382	6.114
1969	342	6.456
1970	221	6.677
1971	179	6.856
1972	219	7.075
1973	190	7.265
1974	193	7.458
1975	222	7.680
1976	242	7.922
1977	226	8.148
1978	166	8.314
1979	134	8.448
1980	172	8.620
1981	426	9.046
1982	261	9.307
1983	125	9.432
1984	170	9.602
1985	298	9.900
1986	206	10.106
1987	235	10.341
1988	265	10.606
1989	309	10.915
1990	243	11.158
1991	312	11.470
1992	316	11.786

Fuente: Cuadro No. 35.

(1) Cálculos propios.

En 1989, se inscriben ante el ministerio 309 organizaciones sindicales con un total de 19.512 trabajadores promoventes. Llega a la decena el número de federaciones legalizadas y a 67 los sindicatos afiliados a ellas. Los 243 sindicatos presentados en el 90, contenían un total de 15.592 trabajadores promoventes. La cantidad de federaciones disminuye considerablemente a partir de este año, en el que únicamente son inscritas ante el despacho tres, con el apoyo de 24 organizaciones sindicales.

En el 91 aumenta un poco la cantidad de los sindicatos, al registrarse un total de 312, con 22.682 trabajadores inscritos. El número de federaciones continúa bastante bajo: apenas llega a cuatro. Para el último año, son inscritas 316 organizaciones sindicales, con una cantidad de trabajadores promoventes igual a 21.849 y se registran dos federaciones, las cuales representan a un total de once sindicatos.

Durante estos años, no se encuentran dentro de las memorias expresiones tan detalladas y abundantes con respecto a la legalización de los sindicatos; sin embargo, tal despacho sigue prestando su total apoyo en este sentido, como lo expresa para el año 1992:

"En ese orden de ideas, se ha ampliado la política de libertad sindical como derecho fundamental reconocido por el Estado venezolano tanto a los trabajadores como empleadores que desean ejercer ese derecho"<sup>349</sup>.

---

<sup>349</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1992, Caracas, 1993.

Al final de este período, se estima que existen en el país alrededor de 11786 organizaciones sindicales (Cuadro No. 36).

Para terminar, podemos decir, apoyados en todo lo apuntado anteriormente, que se ha producido en el país un continuo proceso de decrecimiento en la proliferación de sindicatos. En otras palabras, ha disminuido la legalización de sindicatos por año, lo cual parece ser una señal de que cada vez existe una menor propensión por parte de los trabajadores hacia la conformación de organizaciones sindicales.

Esto a su vez, también repercute en la cantidad de trabajadores que se incorporan al movimiento sindical. Si bien los primeros años tomados en consideración (1958-1963) representan apenas los inicios de un proceso de consolidación y desarrollo, cuyos más altos frutos se perciben en la década del 70, lo cual justificaría una cifra relativamente baja, no sucede lo mismo con el segundo período. Más aún si consideramos el crecimiento de la población económicamente activa.

En este sentido, resulta bastante pertinente lo indicado por Rolando Díaz, quien expresa que a partir del 58 hasta comienzos de la década de los ochenta es en general un momento de gran crecimiento para el movimiento sindical

"Es el momento estelar del sindicalismo en el país, de una tasa de afiliación de un 17 por ciento (1961) de la fuerza laboral ocupada pasa a un 45 por ciento en el año 1978 (...), esta tasa de afiliación se

mantiene hasta el año 1983, cuando comienza el declive del movimiento sindical " <sup>350</sup>.

Ciertamente, según continúa señalando el mismo autor, para los últimos años la tasa de sindicalización alcanza márgenes semejantes a los de 1961, al registrar un 20 por ciento de la fuerza de trabajo nacional. Los niveles de sindicación entonces, después de alcanzar niveles de gran prosperidad, se ven reducidos a prácticamente la misma situación de los años iniciales.

En otro trabajo realizado por Carlos Eduardo Febres y Dilcia Balliache, se reafirma lo anterior al señalarse con respecto a esto que

"Como una expresión de la crisis que vive el movimiento sindical, se tiene el descenso en la tasa de sindicación; esto no sólo obedece al crecimiento del sector informal, tiene su mas grave expresión, en la desincorporación de trabajadores del sector formal de sus organizaciones sindicales y al desinterés evidente de los trabajadores jóvenes por participar en la vida sindical. Las mujeres, los técnicos y profesionales, los jóvenes, los desempleados, los incapacitados, sienten que el sindicato es una realidad distinta, no es expresión de sus intereses, y en consecuencia no se sienten motivados a sindicalizarse.

Así, para 1961, se ha estimado que formaban parte de los sindicatos 400.000 trabajadores (en un total de 2,4 millones). Es decir, el 17 % del total de personas económicamente activas. En 1978, se ha estimado que el 'índice de sindicación' alcanzó su máximo histórico, situándose en 45 % (1.860.000 afiliados en una fuerza laboral de

---

<sup>350</sup> Rolando Díaz: Sindicalismo y sociedad, Caracas, ILDIS, 1993, pág. 30, mimeo.

4.125.000 personas). para 1990, el índice de sindicación se estimó en un 20 % aproximadamente del total de la fuerza de trabajo nacional"<sup>351</sup>.

### 1.3. CONVENIO COLECTIVO

#### 1.3.1. ANTECEDENTES

Al igual que en toda América Latina, la contratación colectiva en Venezuela es un elemento de reciente aparición dentro de su realidad laboral. Ciertamente, se ha señalado que a excepción de algunos países como Uruguay, Argentina y Brasil que presentan un desarrollo temprano en este sentido, el convenio colectivo comienza a figurar dentro de las relaciones de trabajo y los códigos laborales del subcontinente, en el período comprendido entre las dos guerras mundiales. En algunos países incluso bastante tiempo después.

"El convenio colectivo de trabajo es una institución jurídica contemporánea vigente en Europa desde fines del siglo pasado, tiende a generalizarse en América Latina junto al desarrollo industrial que aparece durante el período de las dos guerras y las décadas posteriores"<sup>352</sup>.

La primera experiencia de contratación colectiva en nuestro país, se produce el 18 de julio de 1919 y es suscrita en la ciudad de Caracas entre el ferrocarril alemán y sus trabajadores. No será sino hasta 1936 cuando esto deje de ser una experiencia aislada y se inicie en forma recurrente la presencia de

---

<sup>351</sup> Carlos E. Febres y Dilcia Balliache: Participación de la mujer en los sindicatos de Venezuela, Caracas, Grupo Gel, 1993, pág. 13, Mimeo.

<sup>352</sup> Isaác Sandoval Rodríguez : Convenio o contrato colectivo de trabajo, Op cit., pág. 46.

este tipo de convenio dentro de las negociaciones laborales, al comenzarse a considerar efectivamente en nuestra legislación de trabajo. La Ley del Trabajo promulgada en el año 1936 incorpora de hecho, contenidos específicos referentes a esta nueva institución. En la ley anterior (1928) y en la de talleres y establecimientos públicos (antecedente inmediato de la ley del 28) no se hace la más mínima referencia sobre la contratación colectiva.

A pesar de ello, de la incorporación del convenio dentro de la Ley del Trabajo, antes del año 1958 es poco lo que se adelanta en este sentido. Los alcances del contrato colectivo desde 1936 hasta 1957, en términos cuantitativos, son, como señala J.G. Simmons <sup>353</sup>, bastante precarios. En este período se celebran un total de 2.333 convenios, cantidad considerablemente limitada si se tiene en consideración que se trata de un período de 21 años.

"La contratación colectiva en Venezuela es de aparición tardía, pues su institucionalización se produce en la Ley del Trabajo de 1936, pero sin mayor eficacia práctica puesto que para 1945, sólo se habían celebrado en el país 113 convenios colectivos, un promedio de 11,3 por año. Tal situación refleja, en primer lugar, el escaso desarrollo económico y especialmente industrial del país; la debilidad del movimiento obrero; la ausencia de reales opciones democráticas para la vigencia de libertades sindicales, y finalmente, reafirman la tesis de que tal institución, dentro del contexto de la legislación laboral promulgada en 1936, fue expresión del paternalismo estatal en la coyuntura política sobrevinida a la muerte de Gómez" <sup>354</sup>.

---

<sup>353</sup> J.G. Simmons: Las tendencias de la contratación colectiva en Venezuela, Caracas, Ministerio del Trabajo, 1977.

<sup>354</sup> Ricardo González Rincón: Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela, Op. cit., pág. 42.

Durante el trienio (1945-1948) y los años posteriores de gobierno militar, conforme la economía de nuestro país se fue expandiendo y la actividad sindical y su organización se fortalecía en mayor medida, así como la existencia, en el caso del trienio, de una coyuntura política favorable, se produce en el país un nivel de contratación algo más significativo. Los años 1946 y 1947, son particularmente relevantes (ver cuadro No. 37).

**CUADRO No. 37**  
**CONTRATOS COLECTIVOS 1936-1957**

AÑO	NUMERO DE CONTRATOS CELEBRADOS	AÑO	NUMERO DE CONTRATOS CELEBRADOS
1936	21	1947	402
1937	18	1948	15
1938	7	1949	203
1939	5	1950	155
1940	-	1951	200
1941	-	1952	164
1942	11	1953	174
1943	14	1954	163
1944	23	1955	150
1945	14	1956	184
1946	227	1957	183

Fuente: J.G. Simmons: Las tendencias actuales de la contratación colectiva en Venezuela, Caracas, Ministerio del Trabajo, 1977.

Posteriormente,

"trescientos cincuenta y ocho (358) convenios fueron logrados durante la jefatura de la junta de gobierno presidida por Delgado Chalbaud y

trescientos sesenta y cuatro (364) por la presidida por Suárez Flamerich" <sup>355</sup>.

Durante el mandato de Pérez Jiménez se suscribieron alrededor de 854 Convenciones Colectivas.

En materia de legislación laboral, no se produjeron transformaciones notables con respecto a esta figura jurídica desde el año 1936 (cuando aparece por primera vez dentro de la Ley del Trabajo) hasta el 57.

### 1.3.2. NÚMERO DE CONTRATOS COLECTIVOS CELEBRADOS

En opinión de muchos analistas la contratación colectiva aún hoy día es bastante precaria en cuanto a su extensión y cobertura en nuestro país. Esto parece ser, en efecto, así como se señala; siendo agravado además por el hecho de que en los últimos años sus cifras han descendido notablemente.

#### ***- 1958-1963: Consolidación del Sistema Populista de Conciliación.***

Para 1958, año en el que se inicia la experiencia democrática en nuestro país e igualmente el primer período comprendido en nuestro estudio, se produce un incremento extraordinariamente alto; sobre todo si tomamos en consideración que apenas un año atrás se celebraron una cantidad de contratos, que en su totalidad, representaron menos del 20 por ciento de los suscritos en 1958 (en 1958 se celebraron un total de 1.016 Convenios Colectivos, en

---

<sup>355</sup> J.G. Simmons: Las tendencias actuales de la contratación colectiva en Venezuela, Op. cit., pág. 10.

comparación a los 183 del año anterior). Esto constituye ciertamente un crecimiento considerable para un período de tan solo un año.

Pero a pesar de este sorprendente desarrollo, en los años posteriores se experimenta un decrecimiento. Decrecimiento que se mantendrá bastante estable en sus cifras hasta el año 1963, cuando comienza a aumentar nuevamente al registrar 783 contratos; pero no será sino hasta 1965 cuando las cifras se vuelvan a situar nuevamente por encima de mil (ver cuadro No. 38).

Si nos atenemos estrictamente a los márgenes definidos para el primer período, nos encontramos con que desde el año 1958 hasta el 1963, se firmaron un total de 4.497 Convenios Colectivos, lo que anualmente representa un promedio de aproximadamente 750 contratos celebrados.

El brusco descenso luego del 58 pareciera ser una consecuencia de la inestabilidad característica en nuestro país durante esos años. Inestabilidad que en su vertiente política se hace manifiesta a través de la agitación generalizada, los golpes y atentados ocurridos, así como la aparición de la subversión armada. En lo económico, la persistente recesión presente en estas fechas, contribuye en este sentido.

Aunque tales factores de hecho hayan influido en este sentido, se debe también considerar que luego de la proliferación de contratos de una manera

**CUADRO No. 38**  
**VENEZUELA: CONTRATOS COLECTIVOS 1958-1992**

AÑO	Total Contratos Colectivos	Contratos Colectivos por Ramas de Ind.	Porcentaje de Contratos por Ramas de Industria.
1958	1.016	3	0,30
1959	688	4	0,58
1960	684	3	0,44
1961	684	2	0,29
1962	642	6	0,93
1963	783	5	0,64
1964	884	2	0,23
1965	1.004	5	0,50
1966	1.066	15	1,41
1967	1.051	19	1,81
1968	1.062	15	1,41
1969	1.140	11	0,96
1970	1.422	13	0,91
1971	1.445	24	1,66
1972	1.292	15	1,16
1973	1.383	12	0,87
1974	1.171	15	1,28
1975	1.446	12	0,83
1976	1.754	10	0,57
1977	1.742	18	1,03
1978	1.681	11	0,65
1979	1.411	7	0,50
1980	1.498	11	0,73
1981	1.469	12	0,82
1982	1.329	11	0,83
1983	1.237	6	0,49
1984	1.276	7	0,55
1985	1.564	16	1,02
1986	1.812	21	1,16
1987	1.669	5	0,30
1988	1.673	14	0,84
1989	1.210	16	1,32
1990	1.461	28	1,92
1991	1.210	16	1,32
1992	1.025	18	1,76

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios.

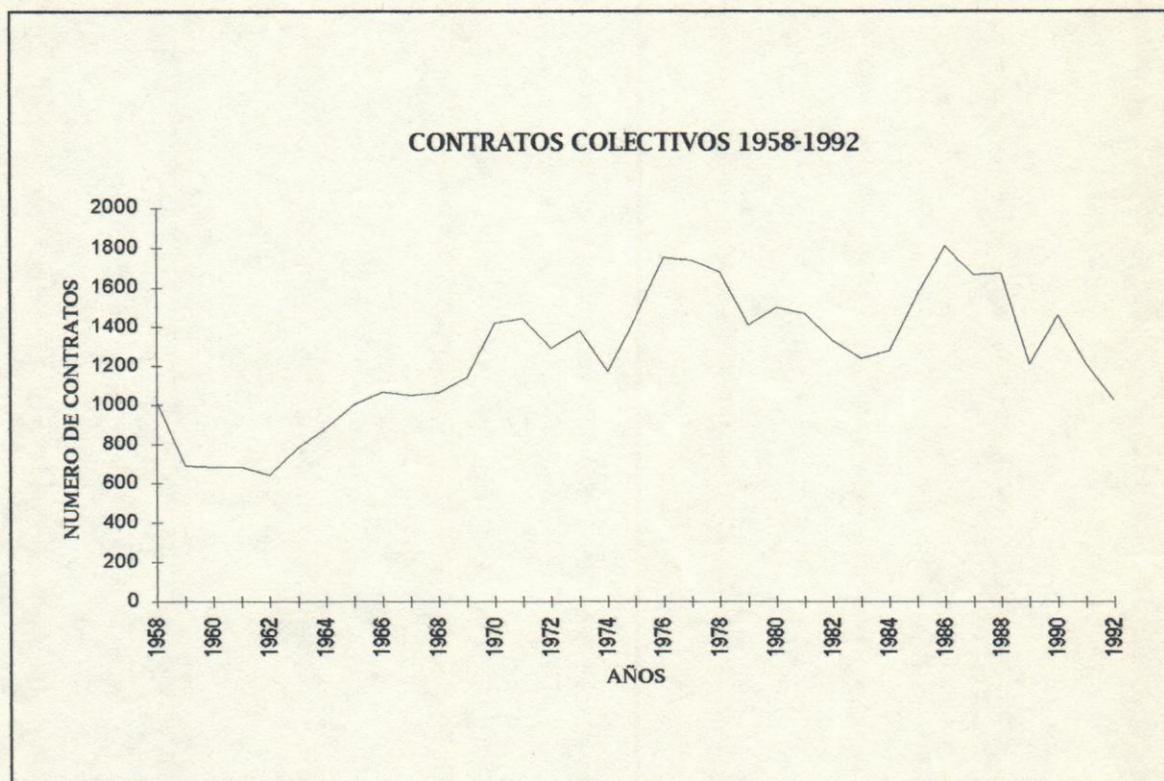
tan importante como de hecho ocurrió en estos años, y siendo éstos en su mayoría de una duración de dos años y más (lo cual se constatará cuando se toque este punto en detalle), un descenso como este, pareciera hasta cierto punto normal.

Después del año 1963, el número de contratos colectivos comienza a ascender nuevamente y logra a partir del 65 recuperarse y mantenerse constantemente por encima del millar. La tendencia, como se aprecia en el Gráfico número 5, es bastante oscilante; sin embargo, a partir de ella es posible confirmar cómo efectivamente a partir del año 63 se inicia una inclinación ascendente en la curva que no se detendrá sino hasta principios de los setenta. A mediados de esta misma década vuelve a incrementarse (durante el primer gobierno de Carlos A. Pérez) para volver a decaer en los albores del decenio siguiente, con la crisis económica del período presidencial de Luis Herrera C.

***- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.***

En la segunda mitad de los ochenta, se produce un incremento importante, especialmente en los años 86 (donde se registra el mayor número de contratos en toda nuestra historia), 87 y 88. Posterior a estas fechas, cuando se inician justamente los años que comprenden el último período de estudio, ocurre un importante descenso en los niveles de contratación, fundamentalmente en el año 1992 en el que se registran 1.025 convenios colectivos.

GRAFICO No. 5



Fuente: Cuadro No. 38

Desde el año 1989 hasta el año 1992, se celebran un total de 4.906 convenciones colectivas. Anualmente, esto corresponde a algo así como a 1.227 contrataciones. Es el año 1990 el que registra mayor cantidad de éstas, con un total de 1.461. En el año 1992, se suscribieron un total de 1.025 contratos y tanto 1989 como 1991, presentaron igual número de convenios: 1.210.

En comparación con el período anterior, las cifras correspondientes a estos último años, aunque ciertamente han experimentado un aumento, no varían en forma muy considerable. Y es que a pesar de haber transcurrido tanto

tiempo y de existir todo un ambiente institucional caracterizado por apoyar y propiciar este tipo de convenio, el crecimiento fue muy leve. Si tomamos en cuenta el aumento que se venía registrando a partir del 86, los datos de este segundo período representan un descenso.

Esto se ve agravado aún más, si consideramos el crecimiento que la Población Económicamente Activa experimentó entre los períodos definidos.

Vale la pena mencionar también, como la mayor cantidad de estos contratos, cuestión que se extiende para ambos periodos, son, como se aprecia en el cuadro No. 38, celebrados por empresa. Y es que a pesar de constatarse una tendencia creciente en los suscritos por ramas de industrias, su incidencia sigue siendo sumamente baja.

Desde el año 1958 hasta el 1963 se celebran un total de 23 convenciones colectivas por el Decreto-Ley 440 <sup>356</sup>, lo que corresponde apenas a un 3,1 por ciento del total de los suscritos en el período. Ciertamente, esta constituye una cantidad sumamente reducida. Luego de 1966, comienza a hacerse un poco más altas estas cifras; sin embargo, continua siendo muy limitada su incidencia.

En el otro período (1989-1992) se registraron en su totalidad 78 contratos por ramas de industrias. 78 contratos que equivalen apenas a un 6,32 por

---

<sup>356</sup> El Decreto-Ley 440, el cual entra en vigencia a partir del año 1958, es el que permite por primera vez en nuestro país que se realicen contratos colectivos por ramas de industria. Los detalles de este Decreto serán considerados cuando se aborde el tema de la Contratación Colectiva y el Estado.

ciento de los celebrados en todo el país. Sigue siendo muy baja la proporción de estos convenios, y a pesar de que ciertamente se ha producido un incremento de algo más del 50 por ciento con respecto al período primero, es evidente que aún es muy precaria su presencia dentro del proceso de contratación en el país.

El que esto sea así, el que predomine la contratación por empresa, obedece a varias razones. Entre ellas podemos mencionar: el gran número de sindicatos por empresas existentes, que como ya se apreció constituye lo predominante en nuestro país, y que en efecto favorece a la negociación a este nivel; así como también la disparidad entre los tamaños y capacidades de las empresas de una misma rama industrial, lo que dificulta en la práctica el poder definir condiciones dentro del contrato acordes con las diferentes realidades.

Podemos señalar igualmente en este sentido, cierta propensión del empresariado latinoamericano a desdeñar la contratación por ramas de industrias debido a la reticencia por parte de aquel hacia la negociación a través de terceros. Por último, la existencia de lo que se conoce con el nombre de paralelismo sindical, lo cual, como se apreciará con mayor detalle en la parte dedicada a los partidos políticos y los sindicatos, es un factor con una gran presencia dentro de nuestro país. Este paralelismo es un elemento altamente entorpecedor en este sentido, ya que frecuentemente, a la hora de la negociación, son antepuestos criterios partidistas sobre los estrictamente laborales. Con esto, evidentemente, se dificultan las posibilidades de acuerdo.

### 1.3.3. NUMERO DE TRABAJADORES AMPARADOS <sup>357</sup>

Si bien en el punto anterior donde se hablaba de la cantidad de contratos colectivos celebrados, en la comparación relativa de los dos períodos se apreciaba un aumento que favorecía al último de estos (lo cual a primera vista pudiera sugerir una mayor incidencia de la convención colectiva en el país), al considerar la cantidad de trabajadores que tales contratos amparan, estas apreciaciones no parecen ser tan ciertas.

Lo primero que resalta en el cuadro correspondiente a la tasa bruta de amparo (cuadro No. 39), es lo bajo de las cifras asumidas por dicha tasa. Esto, aunque tomemos en consideración la subestimación de los datos, nos revela, ciertamente, la precaria cobertura del convenio en el país. Cobertura que además, varía constantemente a lo largo de los años, haciendo casi imposible el establecer algún tipo de tendencia (ver Gráfico N° 6).

Y es que a pesar de que cuando hablamos del número de contratos celebrados, en cifras absolutas pareciera que dicha institución posee una incidencia respetable en nuestro país, viéndolo en estos términos, nos percatamos de como en efecto tal incidencia es sumamente baja. Incluso en la tasa de amparo, dentro de la que sólo se consideran los empleados y obreros ocupados, a pesar de que aumentan un poco las cifras, todavía continúan siendo bastante precarias (ver cuadro No. 40). Es ésta una realidad que permanece

---

<sup>357</sup> Las especificaciones acerca del proceso empleado para calcular las tasas de amparo utilizadas en este punto, se exponen dentro del anexo metodológico.

**CUADRO Nº 39**  
**CONVENIO COLECTIVO: TASA BRUTA DE AMPARO 1958-1992**

AÑO	Trab. Amp.(1)	P.E.A (2)	Tasa Bruta de Amparo (3)
1958	168.883	2.097.537	8,05
1959	96.245	2.159.341	4,46
1960	98.529	2.221.144	4,44
1961	54.937	2.285.607	2,40
1962	202.305	2.356.092	8,59
1963	115.785	2.426.576	4,77
1964	102.053	2.497.061	4,09
1965	35.924	2.567.546	1,40
1966	163.474	2.638.031	6,20
1967	80.446	2.708.516	2,97
1968	202.305	2.779.001	7,28
1969	164.010	2.849.486	5,76
1970	178.207	2.919.971	6,10
1971	263.133	2.959.595	8,89
1972	98.326	3.122.118	3,15
1973	282.824	3.284.642	8,61
1974	151.812	3.447.166	4,40
1975	298.790	3.609.690	8,28
1976	333.653	3.772.214	8,85
1977	319.694	3.934.738	8,12
1978	531.187	4.097.261	12,96
1979	166.944	4.259.785	3,92
1980	391.957	4.422.309	8,86
1981	476.459	4.582.869	10,40
1982	140.943	4.751.818	2,97
1983	249.659	4.920.767	5,07
1984	283.596	5.089.716	5,57
1985	398.512	5.258.665	7,58
1986	301.091	5.427.614	5,55
1987	369.573	5.596.563	6,60
1988	228.810	5.765.511	3,97
1989	131.038	5.934.460	2,21
1990	215.797	6.103.409	3,54
1991	134.798	6.272.358	2,15
1992	178.346	6.441.307	2,77

Fuente: (1) Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo.

(2) Cálculos propios (ver anexo metodológico).

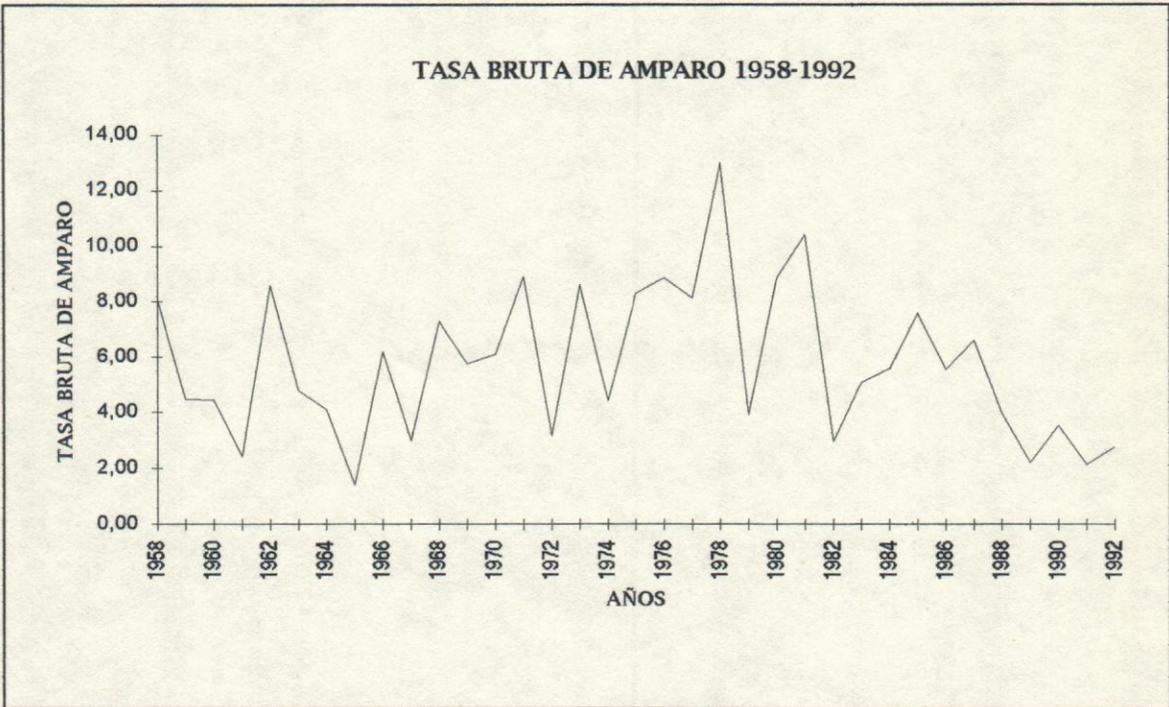
(3) Cálculos Propios. Fórmula: (Trab. amparados/ P.E.A). x 100.

independientemente de los esfuerzos realizados por el Estado y por las organizaciones sindicales por fomentar y desarrollar esta institución.

**- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación**

Durante el primer período (del 58 al 63), aproximadamente un 33 por ciento de la población económicamente activa (exactamente 736.684 trabajadores), participó en la celebración de algún contrato colectivo. Anualmente, esto corresponde a alrededor de un 6 por ciento de tal población. Dentro de la población de empleados y obreros ocupados, esto corresponde a un 16,64 por ciento (Ver cuadro N° 40).

**GRAFICO No 6.**



Fuente: Cuadro No. 39.

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación**

Sin embargo, si pensamos que durante el período anterior son bajos los niveles de amparo, lo ocurrido durante el otro (1989-1992), es más grave aún. Del año 1989 al 1992, las contrataciones celebradas beneficiaron a un total de 659.979 trabajadores, lo cual constituye apenas un 10,67 por ciento de la población económicamente activa. Si lo vemos en términos de promedio, nos encontramos con que aproximadamente un 2,66 por ciento de dicha población participó en la firma de contratos colectivos durante cada uno de los años comprendidos entre 1989 y 1992. En comparación a lo sucedido durante los primeros años, esto representa un descenso notable.

En el transcurso de los años 1989 y 1990 el 8,23 por ciento de los empleados y obreros se vieron beneficiados por algún contrato colectivo. El promedio anual es por supuesto un poco mayor al mencionado con anterioridad al alcanzar un 4,12 por ciento.

Son varias las razones que nos pueden explicar el por qué de esta situación. Como ya mencionábamos en el título anterior, los vaivenes característicos de los años posteriores al 58, con dirección hacia la disminución, y que por lo demás sólo nos toca considerar hasta el 63, se explican en gran medida por su duración, por la prórroga de alguno de ellos (sobre todo los celebrados en la administración pública) e igualmente por la situación tan difícil que se vivía en el país durante esos años. A pesar de ello, tanto las organizaciones sindicales como el mismo Estado, no dejaron de apoyar y

**CUADRO No. 40**  
**TASA ESPECIFICA DE AMPARO (1958-1990)**

AÑO	TRABAJADORES AMPARADOS (1)	EMPLEADOS Y OBREROS OCUPADOS (2)	TASA ESPECIFICA DE AMPARO (3)
1958	168.883	1.066.380	15,84
1959	96.245	1.089.772	8,83
1960	98.529	1.088.582	9,05
1961	54.937	1.087.957	5,05
1962	202.305	1.123.723	18,00
1963	115.785	1.182.907	9,79
1964	102.053	1.373.613	7,43
1965	35.924	1.507.000	2,38
1966	163.474	1.576.617	10,37
1967	80.446	1.696.269	4,74
1968	202.305	1.851.406	10,93
1969	164.010	1.902.484	8,62
1970	178.207	2.004.862	8,89
1971	263.133	2.147.370	12,25
1972	98.326	2.268.636	4,33
1973	282.824	2.349.394	12,04
1974	151.812	2.368.538	6,41
1975	298.790	2.508.396	11,91
1976	333.653	2.662.771	12,53
1977	319.694	2.854.849	11,20
1978	531.187	2.966.977	17,90
1979	166.944	3.053.398	5,47
1980	391.957	3.161.617	12,40
1981	476.459	3.304.592	14,42
1982	140.943	3.377.230	4,17
1983	249.659	3.301.183	7,56
1984	283.596	3.218.984	8,81
1985	398.512	3.380.902	11,79
1986	301.091	3.580.631	8,41
1987	369.573	3.869.655	9,55
1988	228.810	4.142.451	5,52
1989	131.038	4.172.926	3,14
1990	215.797	4.235.682	5,09

Fuente: (1) Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios.

(2) Asdrúbal Baptista: "La cuestión de los salarios en Venezuela", SIC, Caracas, No. 533, 1991.

(3) Cálculos propios.

fomentar la firma de tales contratos, lo cual permitió que las cifras no descendieran aún más.

A partir del 89 la situación se nos presenta bastante distinta, y es que aunque tanto los sindicatos y sus centrales, así como el Estado siguen apoyando la proliferación de los convenios, la situación socioeconómica se ha impuesto sobre las buenas voluntades. Así, con un alto margen de desempleo, subempleo e informalización dentro de la fuerza de trabajo, los márgenes de cobertura necesariamente se ven afectados. Además de esto, debemos agregar la incidencia de los aumentos generales y la aplicación de la ley de prestaciones sociales que despiertan dentro del empresariado, en un contexto económico crítico marcado por una inflación galopante, desconfianza hacia la convención colectiva.

#### 1.3.4. PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS EN LA CELEBRACIÓN DE LOS CONTRATOS COLECTIVOS.

La participación de los sindicatos dentro del convenio, es un indicador importante a la hora de abordar el tema de la contratación colectiva en nuestro país, más aún dentro de una investigación como la presente. Según se afirma, en términos generales, la intervención de los sindicatos en la negociación del convenio en Venezuela parece ser cada vez mayor; en el transcurrir de los años, se ha producido una tendencia creciente hacia la celebración de contratos con la presencia de organizaciones sindicales <sup>358</sup>. Esto sin embargo, si somos atentos a los datos estadísticos, no parece tan cierto.

---

<sup>358</sup> Ricardo González Rincón: Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela, Op. cit.

Debemos lamentar, al abordar este tema, el no disponer de la serie completa de datos para las fechas consideradas. Igualmente, el hecho de que las cifras correspondientes al primer período presentan algunas inconsistencias que nos inducen a dudar de la calidad de las mismas. No obstante, son las únicas estadísticas disponibles y las que de alguna manera nos pueden orientar en este sentido.

A grosso modo, si observamos la gráfica No. 7, la cual nos muestra en porcentajes la cantidad de contratos colectivos celebrados con la participación de organizaciones sindicales, resulta difícil hablar de una tendencia específica. En efecto, el panorama se muestra un tanto confuso, dadas las oscilaciones que presenta la curva.

No obstante, podría decirse que hasta el año 1989, cuando se produce el más bajo nivel en la contratación con intervención de sindicatos, existe una propensión generalizada hacia la disminución. Ciertamente, exceptuando el caso de algunos años en los que se producen unas abruptas subidas, como 1975, poco a poco las cifras revelan una progresiva reducción. Posterior al año 1989, es decir, del 90 en adelante, la curva asciende hasta alcanzar cifras muy altas en 1992.

#### **- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación**

Desde el año 1958 hasta el 1961, del total de los 3.064 contratos firmados, 2.316 fueron negociados con la intervención de sindicatos. Esto representa el 75 por ciento de los mismos. En el año 1959, es donde es mayor

este porcentaje (casi un 80 por ciento), mientras que en el 61 se encuentra alrededor del 70 por ciento (Cuadro N° 41).

Las cifras en estos años son en general bastante altas. Son años en los que predomina en forma bastante marcada la contratación con sindicatos. Si nos ubicamos en el contexto socio-político de estas fechas, esta alta presencia de contrataciones con la participación de sindicatos encuentra algún sentido.

En efecto, siendo la contratación colectiva un elemento fundamental en el logro de la estabilidad social tan necesaria en aquellos años, los sindicatos como representantes de la clase trabajadora se convirtieron en el organismo directamente propiciador y facilitador en la celebración de los convenios. Más aún, si consideramos que antes del año 1958 la experiencia en el país en cuanto a contratos colectivos era bastante precaria. Siendo esto así, no parece descabellado el que la mayoría de los contratos en estas fechas se haya celebrado con la participación de organizaciones sindicales.

Durante los años inmediatamente posteriores a 1961 lamentablemente se desconocen las cifras referentes a este asunto; sin embargo, a partir de 1971, año en el que nuevamente se poseen datos, se percibe una importante baja en

**CUADRO No. 41 : CONTRATOS CELEBRADOS CON PARTICIPACION DE LOS SINDICATOS**

Años	CONTRATOS COLECTIVOS CELEBRADOS				
	Total	Con Participación de Sindicatos		Directamente con Trabajadores	
		Total	%	Total	%
1958	1.012	770	75,79	243	23,92
1959	688	550	79,94	108	15,70
1960	680	513	75,00	167	24,42
1961	684	483	70,61	192	28,07
1962	642	---	---	---	---
1963	783	---	---	---	---
1964	884	---	---	---	---
1965	1.004	---	---	---	---
1966	1.066	---	---	---	---
1967	1.051	---	---	---	---
1968	1.062	---	---	---	---
1969	1.140	---	---	---	---
1970	1.422	---	---	---	---
1971	1.445	667	46,16	778	53,84
1972	1.292	589	45,59	703	54,41
1973	1.383	659	47,65	724	52,35
1974	1.171	691	59,01	480	40,99
1975	1.446	1028	71,09	418	28,91
1976	1.754	981	55,93	773	44,07
1977	1.742	994	57,06	748	42,94
1978	1.681	---	---	---	---
1979	1.411	792	56,13	619	43,87
1980	1.498	988	65,95	510	34,05
1981	1.469	917	62,42	552	37,58
1982	1.329	773	58,16	556	41,84
1983	1.237	732	59,18	505	40,82
1984	1.276	798	62,54	478	37,46
1985	1.564	974	62,28	590	37,72
1986	1.812	1037	57,23	775	42,77
1987	1.669	911	54,58	758	45,42
1988	1.673	856	51,17	817	48,83
1989*	918	452	49,24	466	50,76
1990	1.461	855	58,52	606	41,48
1991	1.210	956	79,01	254	20,99
1992*	559	546	97,67	13	2,33

Fuente: Hasta el año 1961 J.G. Simmons: *Las tendencias actuales en la Contratación Colectiva en Venezuela*, Caracas, Ministerio del Trabajo, 1977. El resto corresponden a las Memorias del Ministerio del Trabajo, año 1992. (\*) Cifras preliminares.

esta participación al pasar de un 70,61 % a un 46,16 %. Esto representa una disminución del 34,63 por ciento.

Luego de este año (1971), hasta que comienza el otro período en consideración, es decir, hasta el año 1989, más allá de esa leve tendencia decreciente mencionada, no se produce algún otro cambio relevante.

**GRAFICO No. 7**



Fuente: Cuadro No. 10.

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación**

Introduciéndonos ya en lo que constituye el último período, a primera vista, si nos detenemos a observar el mismo gráfico Nº 7, se percibe un aumento bastante considerable en los niveles de participación sindical en la negociación del convenio. Aumento que en su tendencia constantemente creciente, de un 49,24 por ciento de contratos celebrados con presencia sindical en 1989, alcanza un 97,67 por ciento en 1992. Dentro de este período, esto constituye un crecimiento de un 98,35 por ciento.

Si lo consideramos anualmente, en términos de promedio, nos encontramos con un 71 por ciento aproximadamente para cada uno de los cuatro años. Esto se acerca bastante al promedio considerado para el primer período, sin embargo, si somos cuidadosos a la hora de interpretar las cifras, nos encontramos con que las circunstancias son bastante diferentes.

Mientras que en el primer período los porcentajes son bastante constantes a lo largo de los cuatro años en consideración, en el segundo estamos en presencia de un muy marcado ascenso, que gracias al valor del último año, el cual es bastante prominente, se logra un promedio como el obtenido.

Más allá del simple dato esto posee una explicación que no debemos pasar por alto. Y es que si bien la tendencia hasta el año 1989 era hacia el descenso, el que en la Ley Orgánica del Trabajo promulgada en el año 1990 se

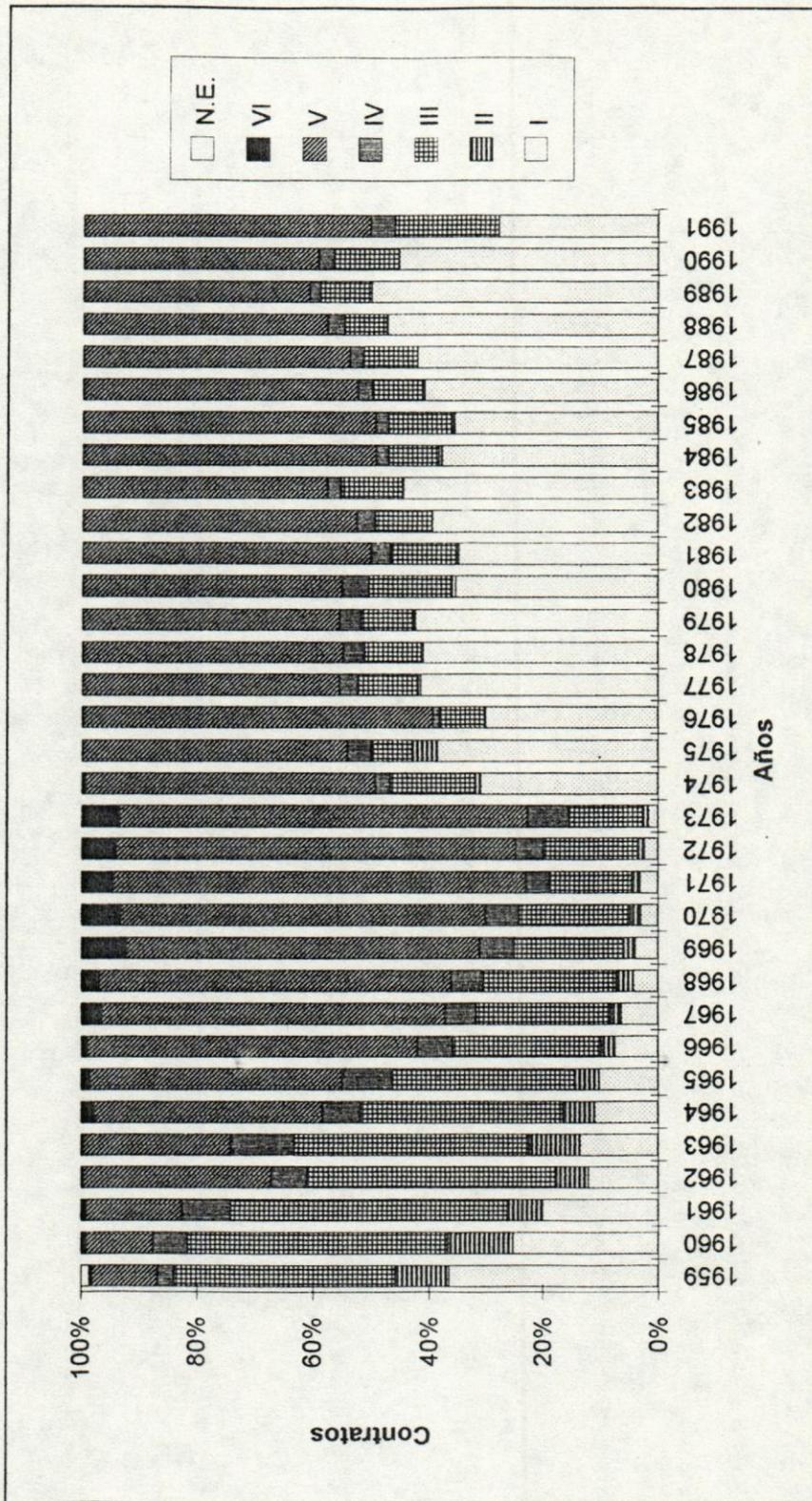
imponga la celebración de contratos colectivos sólo a través de organizaciones sindicales, tiene mucho que decir en cuanto a ese repentino aumento.

Ya en el reglamento del año 1973, se incluían algunos mecanismos restrictivos en cuanto a la celebración de contratos colectivos con grupos de trabajadores no sindicalizados, a pesar de ello como constatamos, la participación sindical en la firma de contratos colectivos se reducía paulatinamente. Con la nueva ley, no se trata de la incorporación de algunos mecanismos restrictivos. No. Se trata de la imposibilidad absoluta de celebración de contratos sin la participación sindical. Esto sin embargo, se apreciará con mayor detalle cuando abordemos el tema de la legislación y el convenio colectivo.

Ahora bien, el que antes de que entrara en vigencia la nueva Ley del Trabajo la curva se inclinara hacia el descenso no podemos pasarlo por alto. Y es que en efecto esto refleja cierta tendencia por parte de patronos y obreros a celebrar sus contratos sin la intervención sindical. El que esto sea así, lo podemos atribuir al hecho de que la mayoría de los contratos celebrados se realizan en pequeñas empresas. Más adelante cuando tratemos el asunto de la contratación por número de trabajadores, específicamente en el cuadro N° 43, se podrá apreciar con mayor detalle esta situación, al percatarnos que en todos los años el grupo de menos de 50 trabajadores se impone claramente por encima de los demás.

GRAFICO No. 8

CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN SU DURACION 1959-1991



Fuente: cuadro N° 42

**CUADRO No. 42**  
**CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN SU DURACION: 1959-1991 (%)**

AÑOS	I	II	III	IV	V	VI	N.D.
1959	36,48	9,45	37,96	2,95	11,23	0,44	1,48
1960	25,42	11,35	44,78	6,05	11,50	0,76	0,15
1961	20,03	6,29	47,81	8,48	16,52	0,88	0,00
1962	11,99	5,45	43,46	6,23	32,55	0,31	0,00
1963	13,54	8,94	40,61	10,98	25,67	0,26	0,00
1964	10,99	5,44	35,45	6,57	39,30	2,27	0,00
1965	10,07	4,19	32,00	8,77	43,47	1,50	0,00
1966	7,41	2,44	26,08	6,19	56,85	0,66	0,38
1967	6,28	1,81	23,69	5,52	59,18	3,33	0,19
1968	4,24	2,92	23,35	5,74	60,64	3,01	0,09
1969	3,95	1,84	19,39	6,05	61,05	7,63	0,09
1970	3,02	1,69	19,48	6,05	63,08	6,61	0,07
1971	3,04	1,52	14,33	4,15	71,70	5,19	0,07
1972	2,32	1,01	16,56	5,11	69,12	5,88	0,00
1973	1,74	0,80	12,80	7,45	70,79	6,44	0,00
1974	31,00	0,85	15,03	2,56	49,96	0,51	0,09
1975	38,59	4,43	7,05	4,08	45,85	0,00	0,00
1976	30,22	0,11	7,87	1,31	60,32	0,17	0,00
1977	41,62	0,40	10,45	3,10	44,43	0,00	0,00
1978	41,11	0,36	9,76	3,69	44,97	0,12	0,00
1979	42,52	0,21	9,14	3,69	44,37	0,07	0,00
1980	35,51	0,73	14,22	4,67	44,73	0,13	0,00
1981	34,92	0,27	11,50	3,54	49,76	0,00	0,00
1982	39,58	0,15	9,78	3,16	47,33	0,00	0,00
1983	44,65	0,18	10,52	2,40	42,25	0,00	0,00
1984	37,91	0,47	8,78	2,24	50,61	0,00	0,00
1985	35,72	0,28	11,15	2,27	50,58	0,00	0,00
1986	40,96	0,13	8,78	2,69	47,44	0,00	0,00
1987	42,18	0,06	9,23	2,46	46,08	0,00	0,00
1988	47,34	0,24	7,11	3,11	42,20	0,00	0,00
1989	50,22	0,00	8,71	1,96	39,11	0,00	0,00
1990	45,45	0,15	11,00	2,79	40,62	0,00	0,00
1991	27,98	0,00	18,24	4,17	49,61	0,00	0,00

Fuente: Cuadro No 11. Cálculos Propios.

I: Hasta 12 meses

II: De 13 a 18 meses

III: De 19 a 24 meses

IV: De 25 a 30 meses

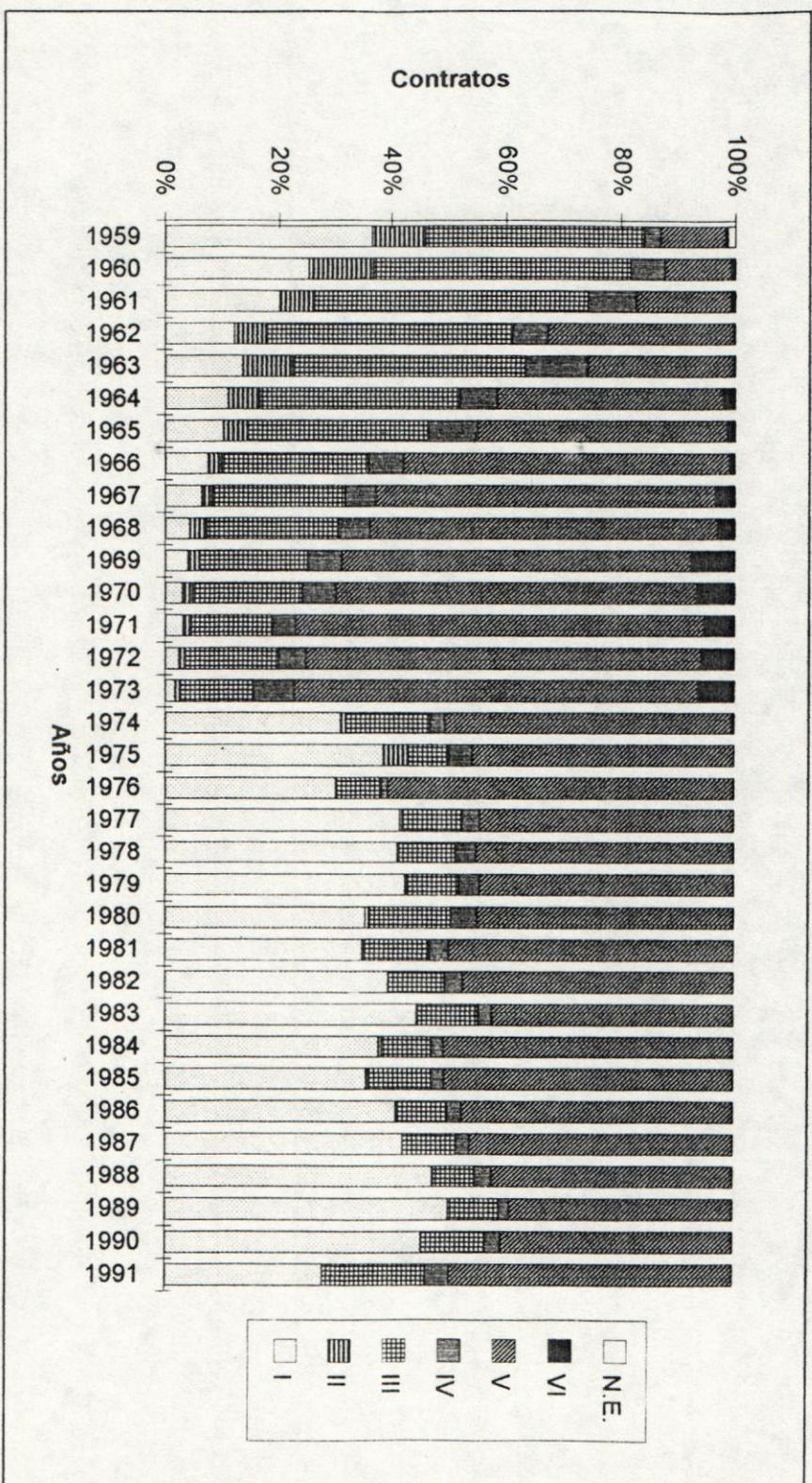
V: De 31 a 36 meses

VI: De 37 meses y más

ND: No Determinado

GRAFICO No. 8

CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN SU DURACION 1959-1991



Fuente: cuadro No 42

Los de muy larga duración, es decir lo de más de tres años (sector VI), tienen muy baja incidencia, así como los de duración intermedia, es decir los de año y medio (sector II) y los de dos años y medio (sector IV) respectivamente.

**- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación**

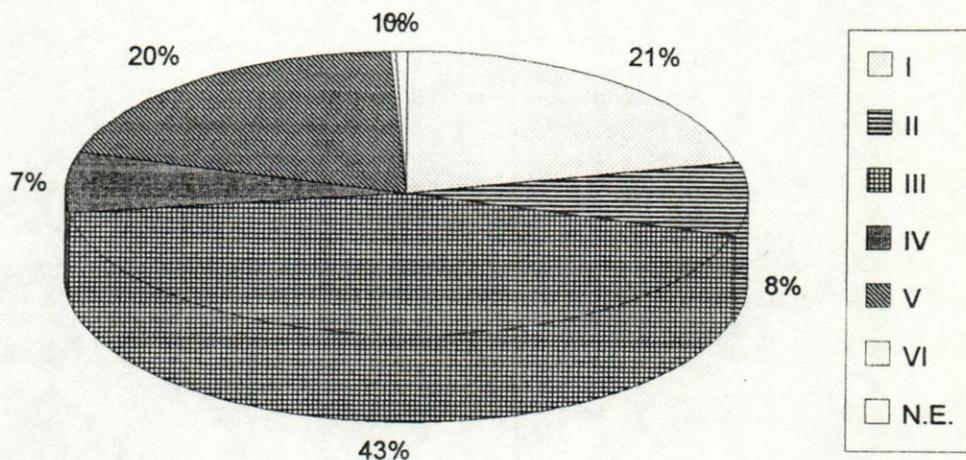
Ahora bien, si sólo hacemos referencia a los dos períodos abarcados por la investigación, se logran constatar cuestiones bastante llamativas. Dentro de lo que constituye el primer período, hallamos una importante presencia de contrataciones con una duración igual o superior a los 19-24 meses, característico del sector III. En efecto, más del 70 por ciento de las contrataciones colectivas celebradas en esas fechas, posee una duración superior a la indicada (ver Gráfico N° 9).

El monto más grande de contrataciones, se encuentra en el grupo III, el cual abarca el 43 por ciento de todos los convenios realizados. En segundo lugar se encuentra el sector I con un 21 por ciento y en tercero, el sector V con un porcentaje igual a 20.

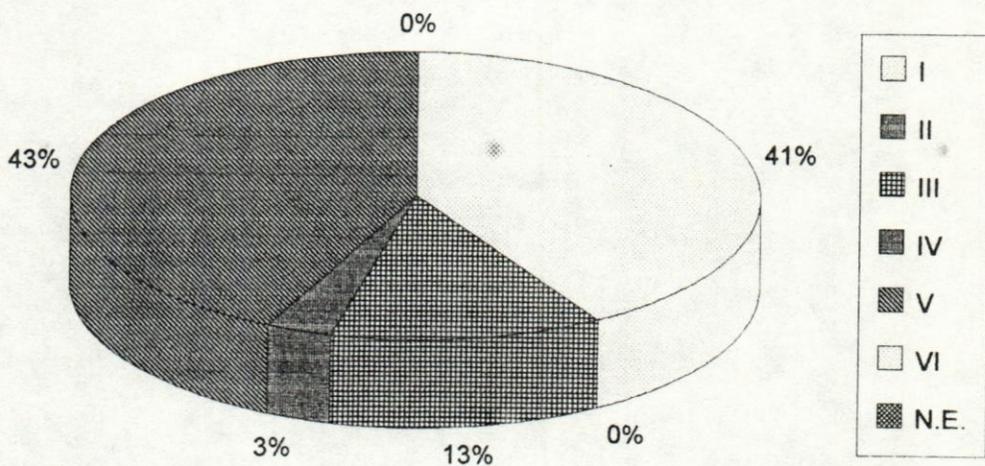
Si observamos lo ocurrido en cada uno de los años incluidos en el período (ver Gráfico No. 8), nos encontramos con la progresiva disminución de los contratos con duración menor o igual a 12 meses y el aumento, algo irregular, de los comprendidos en el grupo V, con una extensión que oscila entre los 31 y 36 meses.

GRAFICO No. 9: CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN SU DURACION

1959-1963



1989-1991



En el año 1959 por ejemplo, existe una proporción importante de contratos con plazo de 12 meses, exactamente un 36,48 por ciento (ver cuadro No. 42), mientras los que poseen una duración de 31 a 36 meses, apenas abarcan un 11,23 por ciento. El sector con más contratos en su haber, el III (de 19 a 24 meses) es el que posee el más grande porcentaje: 37,96 por ciento.

Para 1962, tan solo un 11,9 por ciento de los convenios posee una extensión de 12 meses o menos, mientras que los de 31 a 36 meses alcanzan un 32,55 por ciento. El grupo III aumenta un poco (aproximadamente cinco puntos porcentuales). Para el año 1963 esto se mantiene prácticamente igual, a no ser por el aumento de los grupos II y IV.

En general pues, existe en este período una gran proporción de contratos colectivos con una alta duración. Esta situación no es al azar. Forma parte del cúmulo de esfuerzos adelantados para lograr la tan preciada y necesitada estabilidad social. En efecto, estabilizando las condiciones de trabajo por un tiempo relativamente prolongado a través del recurso del convenio colectivo, las posibilidades de situaciones conflictivas disminuían considerablemente. Para el Estado significaba además la posibilidad de prolongar e imponer ciertas condiciones que contribuyeran al restablecimiento de nuestra economía.

#### ***-1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación***

Si nos detenemos a observar lo que sucede en este otro período, nos damos cuenta de que algunos cambios acontecieron. Aunque los contratos a muy grosso modo continúen en su mayoría poseyendo una duración igual o

superior a los 19-24 meses, la diferencia es bastante menor en comparación con la etapa anterior. En efecto, ahora nos encontramos ante un 59 por ciento de contratos con tal extensión, lo cual representa casi un 16 por ciento menos en comparación con el anterior período.

Pero además de esto, debe señalarse el importante aumento experimentado en el grupo de 12 meses o menos. Aumento que casi corresponde a un 100 por ciento, al pasar de 21 por ciento en los primeros años, a un 41 por ciento en las fechas recientes. Otro cambio importante es la considerable reducción de los contratos con extensión igual o mayor a 19 meses (grupo III). De hecho, tal reducción llega a adquirir un magnitud cercana al 70 por ciento. Mientras se produce esta reducción, aumenta el grupo V en más de un 100 por ciento, al pasar de un 20 por ciento a un 43 por ciento.

No podemos dejar de mencionar, a pesar de que esta sea la tendencia general, el que en el año 1991 se reduzca en forma importante la proporción de contrataciones colectivas con duración de una año o menos (sector I) y aumente el porcentaje de convenciones con duración de 31 a 36 meses (sector V). Si bien esta variación no nos permite aseverar que se está produciendo un cambio dentro de la tendencia (considerando que es apenas un año el que presenta estas variaciones), al menos nos permite expresar que posiblemente para los años posteriores al 91, algún tipo de transformación ocurra.

Sigue existiendo empero entre los dos períodos considerados, un importante desplazamiento de la contratación hacia la disminución en el

tiempo de su duración. Esto, dentro del contexto económico actual, nos sugeriría una actitud cautelosa por parte del sector empresarial y del estatal quienes, ante la incertidumbre que caracteriza a la economía de nuestro país hoy día, se estarían mostrando cuidadosos en establecer convenciones de larga duración; ya que esto implicaría prolongar condiciones sobre las cuales no se posee control, sobre las cuales no existe la seguridad de poder responder.

Sin embargo, también es cierto que en situaciones de creciente inflación los empresarios tienden a celebrar contratos de larga duración, con el fin de estabilizar de alguna manera las demandas de los trabajadores. ¿Será acaso esto lo que nos explique la abrupta variación que comentábamos con anterioridad?

#### 1.3.6. NIVEL DE LA CONTRATACION COLECTIVA

Según hemos venido expresando a lo largo de este capítulo, la contratación colectiva en Venezuela se desarrolla en mayor medida a nivel de empresa. Tal observación, se hacía a propósito del escaso número de convenios celebrados por rama industrial. Ahora bien, si estamos atentos a lo expuesto en el cuadro N° 43, donde se muestra en términos porcentuales la celebraciones de contratos colectivos por grupos de tamaños según el número de trabajadores, llegaremos, a través de otra vía, a la misma conclusión <sup>360</sup>.

---

<sup>360</sup> Debemos considerar empero, que de cierta manera esto no constituye algo extraordinario, ya que ciertamente en las empresas pequeñas deben realizarse mayor número de contratos para amparar el mismo número de trabajadores que se amparan en con un solo contrato en una gran empresa. Reconocemos en este sentido, que hace falta conocer el número de trabajadores incluidos en cada uno de esos contratos para poder abordar este tema con mayor propiedad.

**CUADRO No. 43: CONTRATOS COLECTIVOS POR GRUPOS DE TAMAÑOS  
SEGUN NUMERO DE TRABAJADORES (%)**

AÑO	I	II	III	IV	V	VI	N.D.
1959	71,20	13,59	6,20	2,66	1,77	4,58	0,00
1960	72,01	13,01	4,99	1,97	1,51	6,51	0,00
1961	66,81	13,16	7,16	3,65	2,19	6,29	0,73
1962	76,09	14,38	3,28	2,19	1,88	2,19	0,00
1963	69,09	10,34	5,36	3,96	1,79	7,02	2,43
1964	73,53	13,01	4,86	1,81	1,47	5,20	0,11
1965	68,49	15,15	5,98	3,59	1,60	4,79	0,40
1966	67,92	13,51	4,88	3,10	1,69	8,91	0,00
1967	73,83	13,23	5,04	2,76	1,05	4,09	0,00
1968	72,13	12,99	5,74	2,17	1,51	5,46	0,00
1969	69,91	14,12	5,61	2,98	2,02	5,35	0,00
1970	70,89	13,78	4,43	2,81	1,90	6,19	0,00
1971	72,66	14,05	4,78	2,77	1,45	4,29	0,00
1972	72,06	14,47	4,64	2,40	1,93	4,49	0,00
1973	66,59	13,45	6,15	3,69	1,66	8,46	0,00
1974	65,67	15,80	6,49	2,73	2,22	7,09	0,00
1975	66,39	17,50	7,81	1,73	1,73	4,84	0,00
1976	69,04	14,88	6,61	2,51	1,43	5,53	0,00
1977	66,13	16,13	5,68	3,21	1,72	7,12	0,00
1978	62,46	17,37	6,78	3,75	1,90	7,73	0,00
1979	64,21	16,44	6,45	4,54	1,77	6,59	0,00
1980	59,55	18,36	5,87	4,87	2,27	9,08	0,00
1981	59,70	18,99	6,33	3,88	2,59	8,51	0,00
1982	62,60	17,83	5,72	3,61	2,63	7,60	0,00
1983	62,55	17,34	7,01	3,51	2,40	7,20	0,00
1984	62,93	18,02	7,66	2,99	2,33	6,07	0,00
1985	61,80	17,89	6,88	2,89	2,13	8,40	0,00
1986	64,15	17,23	6,03	3,47	2,23	6,88	0,00
1987	62,37	17,20	6,35	3,48	2,28	8,33	0,00
1988	65,03	16,86	5,92	3,23	1,91	7,05	0,00
1989	63,73	17,86	7,41	2,94	2,07	5,99	0,00
1990	63,49	16,86	6,74	3,37	1,76	7,77	0,00
1991	58,89	19,01	6,34	4,95	3,40	7,42	0,00

Fuente: Cuadro No. 13. Cálculos propios

I: Menos de 50

IV: De 150 a 199

N.D.: No Determinado

II: De 50 a 99

V: De 200 a 249

III: De 100 a 149

VI: De 250 y más

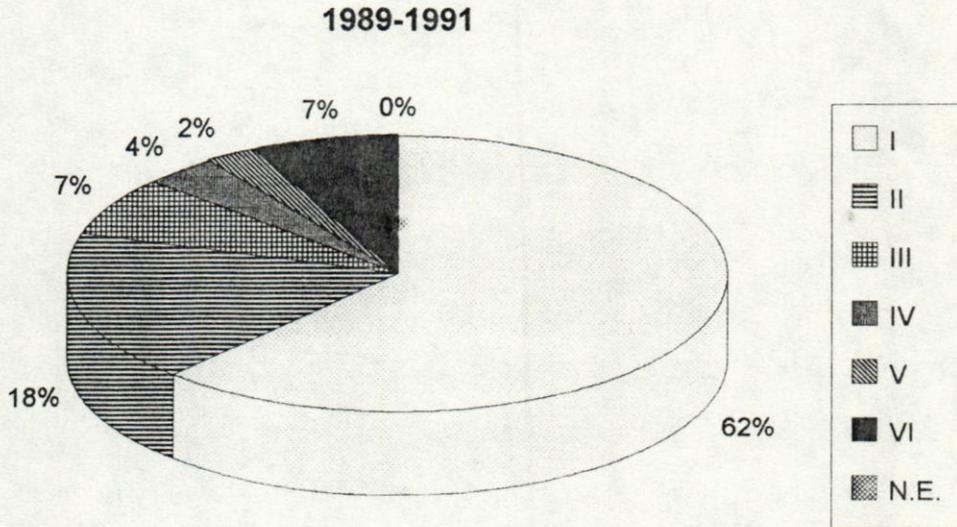
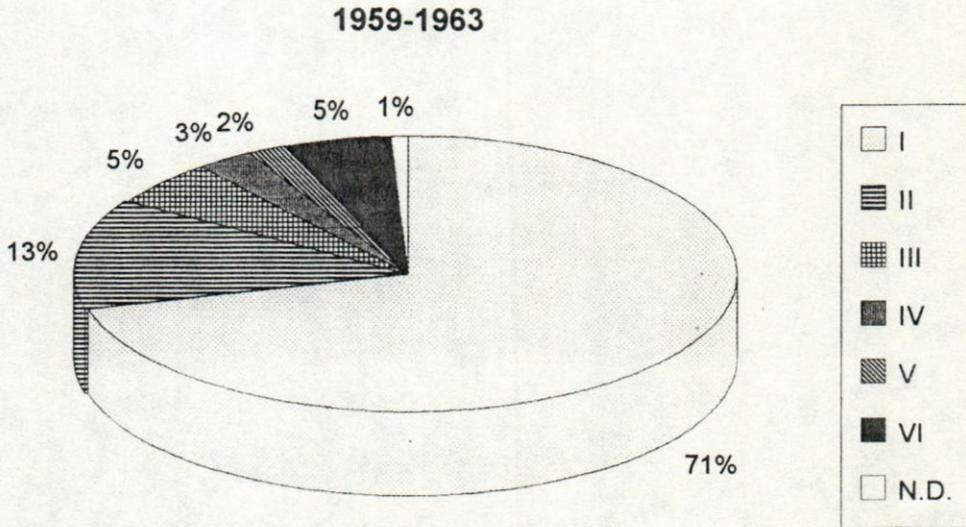
Aún más claro se observa sin embargo, en el gráfico N° 10. En tal gráfica se constata como a lo largo de todos los años comprendidos entre el 59 y el 92, el mayor número de contratos se realiza con grupos de menos de 50 trabajadores. Hablamos de una mayoría que nunca llega a descender del 60 por ciento. En segundo lugar nos encontramos con el grupo de 50 a 99 trabajadores, el cual se mantiene entre los límites del 10 al 20 por ciento, mientras que los restantes grupos presentan unos muy bajos porcentajes. Porcentajes que no alcanzan el 10 por ciento e incluso, en algunos casos, ni siquiera el 5 % (como ocurre con los grupos IV y V de 150 a 199 y de 200 a 249 trabajadores respectivamente).

Esta estructura porcentual, que pareciera mantenerse con muy pocas variaciones a lo largo de todos los años expuestos en la gráfica, reviste no obstante ciertos matices a la hora de su consideración comparativa entre los dos períodos en investigación.

#### ***- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación***

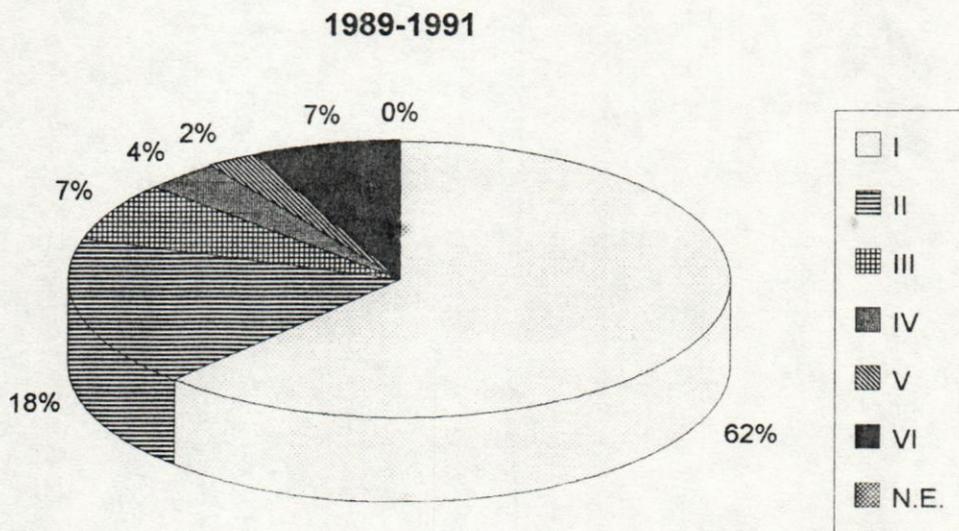
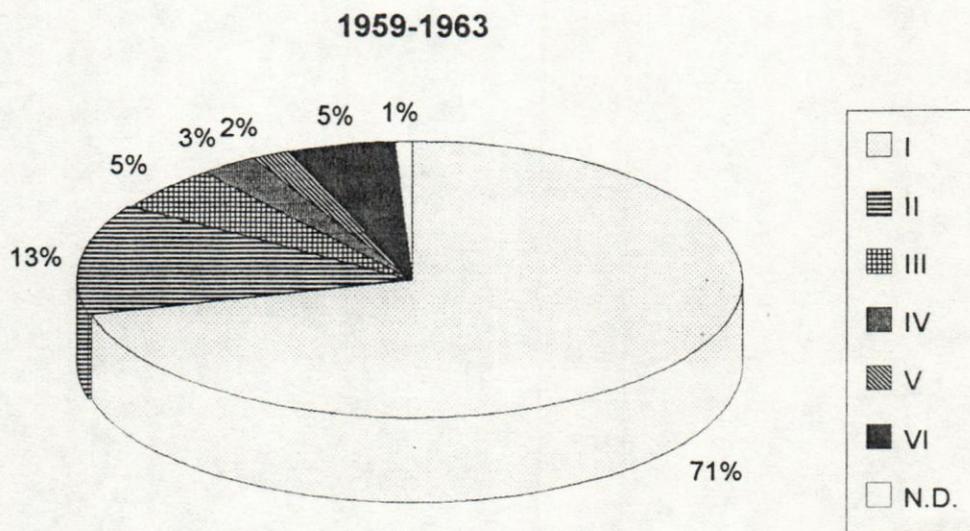
Entre los años 1959 y 1963 (ver gráfico No. 11) el 71 por ciento de los contratos colectivos firmados se celebraron con grupos de trabajadores menores a 50. En segundo lugar se encuentra el grupo II (de 50 a 99 trabajadores) con un 13 por ciento. En el tercer lugar están los grupos III y VI (de 100 a 149 y de 250 y más trabajadores respectivamente) con un 5 por ciento cada uno; y en cuarto y quinto lugar el grupo IV (de 150 a 199 trabajadores) con un 3 por ciento y el grupo V (de 200 a 249 trabajadores) con apenas un 2 por ciento.

**GRAFICO No. 11: CONTRATOS COLECTIVOS POR GRUPOS DE TAMAÑOS  
SEGUN NUMERO DE TRABAJADORES**



Fuente: Cuadro N° 43

**GRAFICO No. 11: CONTRATOS COLECTIVOS POR GRUPOS DE TAMAÑOS  
SEGUN NUMERO DE TRABAJADORES**



Fuente: Cuadro N° 43

Estas cifras que en su condición de promedio las podemos comparar con las calculadas para el período segundo, nos revelen una mayor concentración en el grupo I durante los años comprendidos entre 1959 y 1963.

**- 1.989-1.992: Consolidación del Sistema populista de Conciliación**

Efectivamente, en el segundo período un 62 % de los contratos suscritos lo fueron con grupos de trabajadores menores a 50 (sector I). Un 18 por ciento de los mismos, se realizaron con grupos de 50 a 99 trabajadores; mientras que el 7 por ciento de ellos se efectuaron con un número de trabajadores comprendido entre los 100 y 149. 7 por ciento también representan los contratos en los que participaron 250 o más trabajadores, y un 4 y 2 por ciento los que involucran un total de trabajadores entre 150 a 199 y 200 a 249 respectivamente.

Se evidencia como esa disminución en el grupo I (menos de 50 trabajadores) viene acompañada por el aumento de los restantes grupos. De esta forma, mientras los contratos celebrados con menos de 50 trabajadores experimenta una reducción de casi el 13 por ciento, los restantes grupos ( a excepción del grupo V que permanece invariable) sufren un incremento. Incrementos que van desde un 38 por ciento en el caso del grupo II, o del 40 por ciento en los grupos III y VI. El grupo IV se incrementa en un 33 por ciento.

Con respecto al grupo de contratos en el que se desconocía el número de trabajadores participantes, de un 1 por ciento existente en el primer período,

pasó a un 0 por ciento en el segundo. Esto nos revela una mejor calidad en la recolección y manejo de las cifras por parte del Ministerio del Trabajo.

Ahora bien, más allá de su expresión meramente cuantitativa ¿qué nos dicen este compendio de cifras? ¿Qué se haya detrás de toda esta información numérica que nos pueda dar razón, superando lo obvio de sus representaciones porcentuales, de lo que, en materia de contratación colectiva y su incidencia por grupos de tamaño según el número de trabajadores, ocurre en nuestro país?

Tomando en consideración el alto número de convenios celebrados con grupos de trabajadores menores a 50 y más que esto el bajo número de contratos celebrados por rama industrial (ver cuadro No. 38), es imposible dejar de mencionar el fuerte carácter descentralizado que asume esta institución en Venezuela. Todo pareciera indicar que el mayor número de contratos colectivos se celebran en el ámbito de la pequeña y mediana empresa. Pequeñas y medianas empresas en las que existen pequeños sindicatos o simplemente se carece de este tipo de organización.

Ante esta circunstancia, los trabajadores mismos organizados (en el caso anterior a 1990, cuando la legislación permitía la realización de convenios sin la presencia obligada de sindicatos), así como los sindicatos de no muy gran tamaño, logran desarrollar una importante capacidad negociadora, con alguna independencia de las federaciones y confederaciones.

Se desarrolla de esta forma, un estilo de negociación fundamentalmente anclado al área empresarial. Tal cuestión, dificulta en forma importante la celebración de convenciones colectivas a un nivel más complejo. De hecho, esto es lo que sucede con la contratación por ramas de industrias, la cual posee una muy baja incidencia dentro de la nación, aunque ampara a mayor número de trabajadores.

Con respecto a esta situación (el nivel de la contratación colectiva), se ha llegado a apuntar que el convenio en cuanto a su mayor o menor centralización, posee una alta dependencia de los factores socioeconómicos.

"En este sentido Johannes Schregle afirma que la escogencia del nivel de negociación está grandemente determinada por la situación económica. Cuando la economía es floreciente, los sindicatos tratan de descentralizar las negociaciones porque saben que en el nivel de empresa, al menos en las grandes firmas, ellos pueden obtener más que en el nivel de industria, en la cual los resultados de la negociación serían siempre menores que los que pueden producirse en las firmas más prósperas. Los empleadores, al contrario, en tiempo de bonanza económica prefieren una negociación centralizada, para hacer valer frente a la fuerte presión sindical a nivel de empresas individuales que frecuentemente están compitiendo por recursos humanos" <sup>361</sup>.

Para los que reconocen una influencia económica tan determinante dentro de los niveles de contratación en su mayor o menor descentralización, en épocas de bonanza económica se producirá un aumento en la contratación a

---

<sup>361</sup> Oscar Hernández Álvarez: "sindicalismo y contratación colectiva", Ensayos sobre relaciones de trabajo, Barquisimeto, Ediciones A.R.T. de Venezuela, 1985, pág. 22.

nivel de empresa; mientras que en períodos de recesión la tendencia será hacia la centralización.

Esta explicación por si sola sin embargo, nos resulta insuficiente. Insuficiente para elucidar el continuo predominio de las contrataciones a nivel de empresa en el país. En efecto, así varíen un tanto los porcentajes de año en año, la proporción siempre se presenta muy alta en el caso de los contratos celebrados con grupos de trabajadores menores a 50.

Podríamos quizás reconocer esta influencia para comprender el por qué de un período a otro se sucedieron las variaciones que mencionamos, más no para explicar la razón de tan constante predominio. Por tanto, nos inclinamos a pensar que ciertamente, a pesar de que durante los primeros años de lo que constituye el primer período la situación económica del país no era muy favorable, es cierto que ya para el año 1961 la recesión comenzaba a ceder, lo cual pudiera haber contribuido a mantener tan altos niveles de descentralización.

El caso del período segundo es bastante diferente. Nos encontramos en presencia de una crisis mucho más aguda y con implicaciones más determinantes para el país. De una crisis que se venía gestando desde bastante tiempo atrás, y cuyas consecuencias se perciben cada vez como más severas para la población y con menos posibilidades de salida. Dentro de este contexto, el aumento en la centralización de las contrataciones podría encontrar algún sentido.

A pesar de esto, seguimos sosteniendo que existen otra gran cantidad de variables de carácter político, social o incluso cultural que intervienen en este asunto, de las cuales algunas ya hemos mencionado, cuya incidencia determina el por qué de esta situación. Así también, queremos reiterar la importancia que el conocimiento del número de trabajadores amparados por los contratos clasificados por grupos de tamaño según el número de trabajadores, posee en la determinación de una conclusión definitiva sobre este tema.

### 1.3.7. PAPEL DEL ESTADO DENTRO DEL CONVENIO

La primera fase del capitalismo, denominado por muchos como salvaje, en la que sólo se imponían las reglas del juego económico, ya a mediados del siglo pasado comienza a desaparecer. En efecto, esta fase poco a poco va dando paso a otra en la que el Estado, a través de diversos mecanismos, pero sobre todo valiéndose de la legislación, va definiendo un marco adecuado para el próspero desenvolvimiento de la actividad económica. Dentro de este proceso, se llega a lo que se conoce como el estado de bienestar (cuya mayor expresión data de los años setenta) en la que dicho organismo asume como propias las responsabilidades del cuidado y mantenimiento de la situación económica y social de sus pobladores. Es éste ciertamente un camino difícil dentro del cual los trabajadores juegan un importante papel y cuyo resultado va a redundar en la promulgación de códigos laborales y en la contemplación de una serie de beneficios de carácter económico y social obligatorios para el trabajador.

Es así según lo expresa la O.I.T.:

"En todas la épocas ha sido responsabilidad del Estado proteger a los habitantes del país contra los ataques de los enemigos externos y contra los daños que unos habitantes puedan ocasionar a otros. Pero en el curso de los dos últimos siglos esta función protectora se ha ampliado sin cesar en casi todos los países y hoy abarca, entre otras cosas, la protección contra los efectos perjudiciales del trabajo. La legislación protectora ha experimentado un marcado desarrollo, habiéndose promulgado en casi todas partes algunas leyes sobre condiciones de trabajo y otras sobre las relaciones entre el empleador y sus trabajadores" <sup>362</sup>.

La contratación colectiva no ha escapado a esta regulación, y si bien es cierto que la influencia del Estado dentro del convenio colectivo ha sido considerada con mayor énfasis desde la perspectiva de la legislación (que justamente, dada su importancia, abordaremos en forma aparte a pesar de su estrecha vinculación con lo aquí tratado), existen otros mecanismos mediante los cuales el Estado puede intervenir dentro de la celebración del contrato.

En efecto, la contratación colectiva posee una gran importancia para el Estado (sobre todo si consideramos aquello del logro de la paz social), de allí su interés en intervenir en ella para lograr sus fines.

"Se hace notar que los convenios colectivos resultan un instrumento para el cumplimiento de los fines del Estado en la medida en que la heterogeneidad de los empresarios exige una intervención de mediación y composición, de racionalización entre los distintos intereses individuales de los empresarios; esto es, son indirectamente, mediante la sujeción de los convenios al marco general de una política

---

<sup>362</sup> O.I.T.: Las negociaciones colectivas, manual de educación obrera, Ginebra, 1986, pág 67.

de rentas (topes salariales); y de orden público, entendido como el mantenimiento del sistema de ordenación de las relaciones sociales existentes" <sup>363</sup>.

Según se ha expresado,

"al Estado le cabe una doble participación en la formación del contenido del contrato colectivo, pues en cierta medida puede influenciar sobre éste si considera que en su totalidad o parcialmente pone en peligro la política social o financiera de la administración; o presionar para amoldarlo a determinados o fines o propósitos que persiga, que evidentemente haría prevalecer sobre la voluntad de los propios protagonistas de la negociación" <sup>364</sup>.

Por ello pues, se afirma que el Contrato Colectivo concommita con el interés público y el orden estatal. El estado vela por su cuidado (el del contrato) y, en seguidas ocasiones, demandará, en nombre de ese interés, el abandono de algunas pretensiones de los negociadores si se considera que pueda alterar aquel o en todo caso lesionarlo. Igualmente, favorecerá otros contenidos que según se estime, puedan contribuir a la consolidación de tal orden <sup>365</sup>. El caso de Venezuela en este particular es singularmente llamativo.

### ***1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación***

El que luego de la caída de la dictadura -específicamente en los primeros años de la democracia en su instauración como sistema formal- el logro de la

---

<sup>363</sup> Ricardo González Rincón: Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela, Op. cit., pág. 37.

<sup>364</sup> Alberto Arias Salas: Contratación colectiva, Caracas, CELA Editora C.A., 1987, pág. 38.

<sup>365</sup> Ibid.

estabilidad y de la perdurabilidad del sistema se haya convertido en un imperativo, no parece ser a estas alturas ningún secreto. Juan Carlos Rey es bastante elocuente en este sentido:

"En efecto, el problema central que se plantean en forma obsesiva los principales actores políticos venezolanos en 1958 es el de cómo lograr la aceptación -y a la larga la legitimación- del nuevo régimen, que no se consideraba sólidamente asentado, por parte de grupos y sectores diversos y poderosos de los que se sospechaba que su fe en las bondades de las reglas de juego democráticas no era suficientemente sincera o, en todo caso, podría sufrir una rápida erosión si los resultados de su funcionamiento no fueran considerados satisfactorios. Se trataba de lograr el apoyo de grupos o sectores claves, de modo que a corto plazo se evitara el derrocamiento del gobierno por un golpe militar o por la subversión armada, y a mediano y largo plazo se garantizara la alternabilidad gubernamental mediante el ejercicio del sufragio efectivo" <sup>366</sup>.

Dentro de ese ambiente de pactos y alianzas característico de aquellos momentos, el sector laboral no fue dejado de lado. por el contrario, se buscó constantemente el consecuente apoyo de este importante actor social a la causa de la democracia. En este sentido, el Contrato Colectivo como instrumento por excelencia de estabilización laboral y social, fue abiertamente estimulado y gozó del más amplio respaldo por parte del ente estatal. Las cifras en este sentido, como se pudo constatar anteriormente, a pesar de las dificultades y abruptas oscilaciones, son bastante elocuentes.

---

<sup>366</sup> Rey: El futuro de la democracia en Venezuela, Caracas, Op. cit., pág. 263.

Pero más allá de señalar el aumento cuantitativo de la contratación, es igualmente importante apuntar lo que el Estado expresa de ella, a través del organismo oficial destinado a velar por el óptimo desenvolvimiento de las relaciones laborales: el Ministerio del Trabajo. En las memorias de dicho organismo para el año 1958, se expresaba lo siguiente con respecto a las convenciones colectivas:

"La política de favorecer la contratación colectiva como medio de normalizar las relaciones de trabajo se ha traducido en resultados positivos. Al elevarse la cifra de convenciones firmadas -1012 en el período que cubre la memoria- la incidencia huelgaria se mantuvo dentro de los límites prácticamente insignificantes -15 huelgas en el mismo lapso de tiempo" <sup>367</sup>.

El Estado, consciente de la importancia de mantener un equilibrio en materia social para poder dirigir eficazmente sus esfuerzos hacia la instauración y el fortalecimiento de las nuevas reglas del juego en el campo político, apoya y alienta la proliferación de convenciones colectivas. Hablamos de un tipo de apoyo carente de toda ingenuidad hacia sus posibles resultados, o en todo caso hacia los deseables. De un apoyo brindado con la intencionalidad de obtener beneficios dirigidos expresamente al apuntalamiento de un determinado orden de cosas. Es expresado así por el mismo Ministerio del Trabajo:

"Norte de esta política ha sido mantener el equilibrio económico-social entre los factores de la producción, trabajo y capital; lograr una paz

---

<sup>367</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1958, Caracas, 1959.

dinámica por la evolución, libremente acogida por obreros y patronos, como concreción de la justicia social en nuestro país. El despacho del trabajo, en esta labor central que absorbe la mayor parte de su tiempo, cree haber logrado resultados satisfactorios, debidos no sólo a la preocupación nuestra, sino también y muy especialmente a la patriótica colaboración brindada por los trabajadores y por los empresarios, quienes en todo momento pusieron empeño y buena voluntad para conciliar intereses en obsequio del entendimiento indispensable para el desarrollo de la producción, el mantenimiento de las fuentes de trabajo y la consolidación del régimen de libertades públicas" <sup>368</sup>

Vale también en este sentido, mencionar la promulgación del Decreto Ley 440 mediante el cual se comienza a considerar dentro de nuestra legislación la posibilidad de la contratación colectiva por ramas de industrias. Este decreto aparece por vez primera en el año de 1958 y como ya se ha hecho mención, constituye la primera gran innovación en materia de contratación colectiva en nuestro país.

Este asunto del Decreto Ley 440 se trae a colación en este momento, debido a que este constituye, a nuestro parecer, un elemento más que confirma la intencionalidad por parte del Estado de promover y estimular la celebración de dichos convenios.

Entre las consideraciones que motivaron el dictado de este Decreto Ley, se mencionan: la idoneidad del contrato colectivo como instrumento para el logro del entendimiento obrero-patronal, la tendencia natural existente hacia la

---

<sup>368</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1960, Caracas, 1961.

celebración de contratos que trascendieran las fronteras de las empresas y el deber existente por parte del Estado de fomentar la contratación a este nivel, no existiendo antes ningún tipo de reglamentación al respecto.

Es expuesto de la siguiente manera dentro de las memorias del año 1958:

DECRETO No. 440

"La Junta de Gobierno de Venezuela en uso de las atribuciones que le confiere su acta constitutiva en el Consejo de Ministros,

CONSIDERANDO:

Que está demostrado que la contratación colectiva es el procedimiento más idóneo para lograr un provechoso y justo entendimiento obrero-patronal, base indispensable para una fecunda paz social;

CONSIDERANDO:

Que en el campo de los factores que intervienen en la producción hay una pronunciada tendencia hacia la celebración de contratos colectivos por ramas de industrias, encaminada a uniformar las condiciones generales de trabajo;

CONSIDERANDO:

Que el Estado debe estimular y fomentar la contratación colectiva por rama de industrias con el propósito de contribuir al mantenimiento de la paz social y ante la ausencia de disposiciones específicas sobre la materia.

DECRETA LA PRESENTE LEY SOBRE CONTRATOS COLECTIVOS POR RAMAS DE INDUSTRIAS" <sup>369</sup>.

Por otra parte, el Ministerio de Trabajo al dar cuenta de sus actividades al Congreso de la República en el año 1959 de lo realizado en el año anterior, expresa lo que sigue:

"Especial importancia ha revestido la contratación colectiva por ramas de industrias, pues ese tipo de convenios permite la simultánea regulación de las condiciones de trabajo en cientos de empresas que agrupan millares de trabajadores lográndose en forma razonable la fijación de salarios mínimos y uniformando las prestaciones sociales en el campo de la producción en que se aplican"<sup>370</sup>.

A pesar de lo expresado, en los primeros años, como bien se pudo apreciar en el cuadro No. 38, fueron muy pocos los contratos celebrados por ramas de industrias entre los años 58 y 63. Esto nos dice como a pesar de la intencionalidad por parte del Estado de promover la contratación mediante el decreto presidencial No. 440. con miras a una mayor centralización y uniformidad de las condiciones de contratación y de trabajo en general, dado lo novedoso de tal modalidad, así como la presencia de otra serie de factores mencionados líneas atrás, fue poco lo que se logró en este sentido. Apenas un 3,1 por ciento del total de los contratos celebrados.

---

<sup>369</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1958, Op cit.

<sup>370</sup> Ibid.

Estas cifras también nos inducen a dudar de la existencia de esa orientación natural hacia esta modalidad de contratación mencionada en las consideraciones que justifican la promulgación del Decreto Ley 440. De esta forma, podemos decir que más que la formalización de una tendencia, se trata de un acto intencionado por parte del Estado, con el fin de conseguir una mayor centralización y por ende, una mayor influencia en los procesos y los contenidos propios del convenio colectivo en particular y de las condiciones de trabajo en general.

Este afán por parte del Estado de fomentar la contratación colectiva en estas fechas (hablamos del primer período: 1958-1963), lo que incluso le lleva a introducir dentro de nuestras leyes la posibilidad del convenio por ramas de industrias, cobra sentido dentro de la realidad de aquel momento, si consideramos en forma particular la situación política y socioeconómica.

En efecto, desde el punto de vista político constituye ésta una acción más dirigida al logro de la estabilidad del modelo propuesto en el 58. En este sentido, el Pacto de Avenimiento Obrero Patronal firmado en ese mismo año, proporcionaba el marco ideal para el florecimiento de la negociación, al comprometer a los empresarios y a los trabajadores en la búsqueda y mantenimiento de la paz laboral y por ende, social.

Dentro de todo el ambiente de pactos y alianzas característico de los primeros años de nuestra democracia, la promoción por parte del Estado de la contratación colectiva, constituyó una forma de asegurar ciertos niveles de

tranquilidad y estabilidad en el país. De garantizar, en la medida de lo posible, un contexto adecuado para el logro de la consolidación del modelo político. Así, tal institución fue asumida como un instrumento ideal para el mantenimiento del orden social y el apuntalamiento del político.

No se trataba de la promoción de contratos colectivos sin más ni más, sino del tipo de convención que por sus contenidos contribuyera en este sentido. De esta forma, el sistema de contratación colectiva asume un papel integrador y no impugnador. Contribuye al mantenimiento de cierto estado de cosas, participa dentro de las reglas de juego, sin introducir elementos que cuestionen o pongan en entredicho ese orden, esas reglas.

Pero habíamos hablado de dos perspectivas (la política y la económica); y es que además de los factores políticos, podemos hacer mención de la influencia de elementos de carácter socioeconómico. De esta forma, concordamos con lo expresado por Oscar Hernández Álvarez a propósito de esto:

"No sería exacto señalar que el aumento de la cobertura de la contratación colectiva en Venezuela, se deba exclusivamente a la existencia, a partir de 1958, de un clima político favorable. Existen condiciones económicas (...) que influyeron grandemente en la importancia adquirida por la negociación colectiva"<sup>371</sup>.

---

<sup>371</sup> Oscar Hernández Álvarez: Sindicalismo y contratación colectiva, Op. cit, pág. 8.

En términos generales, según expresa el mismo autor, cuando existen situaciones de recesión económica,

"los gobiernos suelen tomar diversos tipos de medidas legislativas y administrativas, dirigidas a buscar que las relaciones laborales se desarrollen dentro de un cauce que favorezca los resultados de la política formulada para superar la crisis. Dentro de estas medidas, las más frecuentes son la fijación de bandas o techos salariales, el establecimiento de un sistema de indexación salarial, los aumentos o disminuciones generales de salario de trabajo, el control de las horas extraordinarias, etc. Pero estas medidas no tienen generalmente eficacia si no se apoyan en un serio compromiso de los sectores sociales, de modo que su comportamiento se mantenga dentro de ciertos márgenes acordados en función de las políticas económicas y sociales adoptadas" <sup>372</sup>.

Es este, el contexto en el que se celebran los pactos sociales o acuerdos de concertación social con el fin de asegurar altos niveles de estabilidad.

Luego del derrocamiento de la dictadura, la situación de Venezuela se va a caracterizar por la presencia de una persistente recesión. Para el año 1958, cuando Larrazábal como presidente de la Junta de Gobierno se encuentra al frente del poder, comienzan a vislumbrarse los primeros signos de la crisis que se manifestará en toda su plenitud durante los primeros años del gobierno de Rómulo Betancourt.

---

<sup>372</sup> Ibid., pág. 14.

La consecuencia más destacada de tal crisis, producto de variadas razones y causante del perseverante receso de las diferentes ramas de la economía, fue el aumento considerable del desempleo. Ante tal situación, Larrazábal pone en práctica el "Plan de Emergencia o Plan de Obras Extraordinarias". Tal medida, de carácter fundamentalmente político, logró reducir un tanto el desempleo, pero contribuyó al aumento de los niveles de subempleo.

Este Plan, puesto en marcha como medida transitoria a un problema de muy complejas dimensiones, no logró, por supuesto, remediar la difícil situación. Cuando Betancourt asume la presidencia, una de sus primeras medidas en materia económica es la eliminación de este Plan de Emergencia, lo cual provocó brotes de descontento entre los trabajadores involucrados. No obstante, tales brotes no pasaron a mayores.

Es en estos años, durante el mismo gobierno de Betancourt, cuando la crisis adquiere sus matices más profundos. Ante tal situación, el presidente pide al Congreso Nacional facultades extraordinarias para poner en marcha "medidas económicas de urgencia", las cuales implicaban la imposición de gravámenes extraordinarios a determinados productos y la rebaja en un 10 por ciento a los sueldos de los empleados públicos <sup>373</sup>.

Tales medidas fueron adelantadas con el apoyo de los diferentes sectores de la sociedad venezolana. De esta forma, tanto la disminución de los salarios

---

<sup>373</sup> Helena Plaza: El 23 de enero de 1958, Op. cit.

de los empleados públicos, la prórroga de los contratos colectivos, como la política de congelación de aumentos salariales, cuestiones que afectaron directamente a los trabajadores, a pesar del descontento de algunos sectores, fueron acogidos por la población.

Posiblemente en otro contexto esto no hubiera sido factible. Es decir, sin la existencia de un pacto social de sólidas bases que garantizara cierto nivel de compromiso e incluso de sacrificio, la puesta en práctica de políticas como las anteriormente señaladas no hubieran sido posibles dentro de un ambiente de paz, sin graves conflictos.

En este sentido, debemos mencionar nuevamente al acuerdo de avenimiento obrero-patronal, el cual proporcionó en aquellos años un piso de negociación con mínimas consecuencias para la paz social, con un nivel de conflictividad bastante bajo. Y es que a pesar de que la difícil situación económica ciertamente repercutió en las condiciones de vida de la población, las cuales, como en todo período de recesión, se vieron mermadas, fue posible la implementación de medidas como las señaladas.

En nombre de la paz y la estabilidad social y más aún, como contribución a la posibilidad de cierto proyecto de país, fueron aceptadas disposiciones tan delicadas como las mencionadas que, propuestas por el Estado y habilitadas a través de decretos oficiales o como cláusulas específicas dentro de los contratos colectivos, dan fe de la importante presencia y de la capacidad de intervención que posee el ente estatal dentro de la negociación del contrato colectivo.

Y si bien estas medidas económicas fueron transitorias y muy bien pudieran tomarse como una intervención oficial de carácter extraordinario por parte del Estado, en una coyuntura difícil con miras a su solución, nos atrevemos a afirmar que tal cuestión no es cierta. Pensamos en efecto, que existía en aquel momento (recordemos que hablamos del período inicial: 1958-1963) una tendencia por parte del Estado a intervenir en las condiciones económicas del contrato y que en situaciones de crisis como la aludida, tal intervención adquiere matices más específicos, contenidos mayormente definidos. En este sentido, lo expresado por el despacho del Ministerio del Trabajo resulta muy ilustrativo.

"No obstante, es preciso advertir el peligro involucrado en un alza general e indiscriminada de salarios, por cuanto ello podría traer como consecuencia el crecimiento inusitado de la demanda global efectiva y con ello el aumento automático a nivel general de precios, circunstancia que como se sabe, caracteriza todos los procesos inflacionarios. **Hasta el presente**, el Ministerio del Trabajo ha sido un factor de conciliación y entendimiento entre las partes contratantes en la relación de trabajo, con conciencia plena del peligro que significa el salario cuando no guarda relación con el nivel de productividad de la empresa, sobrepasando por ello las posibilidades económicas de remuneración de ese factor. Pero al mismo tiempo ha sido elemento coadyudante a la consecución de remuneraciones justas, cuando en cada caso la petición de los trabajadores está avalada por la demostración de que los salarios recibidos no representan una participación adecuada en la distribución del valor del producto. De todo lo expuesto se desprende que sin prolijar alzas desproporcionadas e indiscriminadas de los salarios, siempre este ministerio verá con simpatía las aspiraciones de los trabajadores para obtener una mayor remuneración por su esfuerzo, cuando esto

represente una participación que corresponda al valor económico aportado, dentro del proceso productivo, por el factor trabajo, pues no de otra manera se logra el crecimiento y desarrollo de la empresa al mismo tiempo que el mejoramiento y progreso del sector laboral"<sup>374</sup>.

Dos cosas importantes valen comentar a propósito del texto citado. La primera corresponde a la autoridad con la cual el Ministerio expresa la necesidad de su intervención en la regulación del salario dentro del contrato, en beneficio de un bienestar común, en función de la estabilidad económica del país. Se trata pues, de la más explícita exposición de las intenciones por parte del Estado a través de un organismo oficial, como lo es el Ministerio del Trabajo, de intervención dentro del proceso de negociación de las condiciones del contrato colectivo e incluso de la censura o promoción de determinados contenidos, según se consideren beneficiosos o perjudiciales a la situación económica general del país.

En segundo lugar, podemos comprobar como esto trasciende su condición de acción dirigida a superar determinadas coyunturas críticas y se convierte en una situación con continua presencia durante el período. Tal afirmación la hacemos considerando que para el año 1961 la situación económica de Venezuela comienza a mostrar signos de recuperación (como se señaló en la parte correspondiente al contexto económico) y la cita extraída, la cual corresponde al año 1964, señala como ha sido ésta una política adelantada desde tiempos anteriores.

---

<sup>374</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1964, Caracas, 1965. El subrayado es nuestro.

Vemos entonces como el Estado, en función del contexto económico, ya sea a través de medidas extraordinarias como las señaladas con anterioridad o mediante el Ministerio del Trabajo durante el proceso de negociación y firma del convenio en condiciones de relativa normalidad, interviene motivado por sus intereses en las disposiciones contenidas dentro del contrato colectivo.

***-1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.***

Para lo que definimos como último período, la situación con respecto al tema que acá nos ocupa, no es muy diferente; aunque esas expresiones de efusivo entusiasmo y apoyo a la estabilización de las relaciones obrero-patronales a través de la celebración de contratos colectivos casi como un deber patriótico, características de las memorias de los años del período anterior, desaparecen.

Ese discurso entusiasta propio de aquellos años en los que se poseía una extraña conciencia de protagonismo histórico, de ese protagonismo que invade a quien se piensa en el centro mismo del cambio, de la construcción de algo nuevo, ya no se encuentra presente en las últimas memorias. Ya no se publican frases cargadas de elogios hacia el comportamiento ejemplarizante de la clase obrera o de los mismos patronos ya citadas con anterioridad y que daban fe del frecuente abandono de reivindicaciones en nombre de la democracia y del bienestar común.

La memoria correspondiente al año 1989 comienza reseñando los cambios promovidos por el presidente Pérez en materia económica. Anuncia las

limitaciones del modelo rentista y justifica la necesidad de adelantar dentro del país un programa de ajustes. Programa que para los diferentes sectores sociales y económicos implicará, entre otras muchas cosas, el abandono de los tradicionales esquemas prebendarios que los relacionaban con el Estado.

"... si queremos enfrentar con éxito el proceso de ajuste de nuestra economía y los retos que la llamada política de reconversión industrial, de competencia interna y de competitividad internacional nos impone dentro del actual marco de distorsiones, rigideces y barreras existentes de la economía, es necesario que dicho proceso se adelante de manera concertada, ello significa modificar el esquema y los mecanismos que regularon en el pasado la relación entre el Estado y los principales agentes de la economía, signada por afinidades políticas, conveniencias coyunturales o presiones de grupos interesados..."<sup>375</sup>

Sin embargo, tal política que preconiza una mayor libertad económica y exhorta a los diferentes sectores sociales a que concerten sin la intervención del Estado en su papel tradicionalmente proteccionista, no rechaza la intervención de éste en ciertas áreas, entre las cuales se encuentra la laboral.

"En el campo específico de nuestra acción es fundamental siempre, y hoy particularmente, comprender que es fin primordial de la legislación laboral la coordinación y colaboración económicas y un equilibrio, inestable pero necesario, entre el capital y el trabajo. Es natural también que este principio sea vigilado y controlado dentro de una sana y positiva concepción protectora, propia de un Estado Social de Derecho, como el que nuestro orden constitucional establece. Y

---

<sup>375</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y cuenta 1989, Caracas, 1990.

también dentro de una marco intervencionista adecuado que no tiene por qué significar la desmedida presencia estatal en todos los órdenes de la vida económica, pero tampoco el regreso a fórmulas y teorías superadas históricamente que concedían al Estado tan sólo un papel de vigilancia limitado y formal" <sup>376</sup>.

En lo que a contratación colectiva respecta, la situación continua igual a la planteada para el anterior período. Es decir, el Estado sigue velando a través del Ministerio del Trabajo, el óptimo desenvolvimiento de esta actividad. Y en el año 1990, así se expresa:

"A fin de dar cumplimiento al nuevo reto que tiene planteado el Ministerio dentro del marco de la política económica del Gobierno y particularmente las relacionadas con la seguridad social, laboral, formación y capacitación y previsión del trabajo, se elaboró el plan estratégico 1990-1994, enmarcado dentro de los lineamientos del VIII Plan de la Nación redefiniéndose la misión del Ministerio, en base al proyecto de modificación de la Ley Orgánica de Administración central, donde pasará a ser el rector y garante de la formulación de políticas y aplicación de normas que regulen las relaciones laborales, de la seguridad social, de la formación y capacitación para el trabajo y de la recreación del trabajador, del ambiente y seguridad en el trabajo" <sup>377</sup>.

Para adelantar tal labor, el Ministerio definió seis "lineamientos estratégicos", entre los cuales se encuentra, encabezando la lista, la regulación de las relaciones de trabajo. De esta forma, el Ministerio se convierte en

---

<sup>376</sup> Ibid.

<sup>377</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y cuenta 1990, Caracas, 1991.

"el ente motor de la definición de la relación fundamental entre patronos y trabajadores inherentes a la organización del trabajo contemporáneo, a los efectos de garantizar el crecimiento de la productividad, en un marco de justicia social" <sup>378</sup>.

En el año 1992, el Ministerio del Trabajo exponiendo los objetivos atribuidos a ese despacho después de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, expresa lo siguiente:

"Corresponde al Ministerio del Trabajo, de conformidad con el artículo 32 de la Ley Orgánica del Trabajo, la planificación y la realización de las actividades en el campo del sector de asuntos laborales y de seguridad y previsión social. La formulación y aplicación de la política laboral del país, la regulación de las relaciones obrero-patronales, los organismos sindicales y, en particular

\* Fomentar el mejoramiento de las condiciones sociales, económicas, morales e intelectuales de los trabajadores y velar por su cumplimiento.

\* **Favorecer el desarrollo de la contratación colectiva y la uniformidad de las condiciones de trabajo, como medio para lograr el pacífico entendimiento entre patronos y trabajadores.**

\* Intervenir en la legalización, registro y clasificación de los organismos sindicales. Los programas de seguridad laboral y de higiene y seguridad industrial.

\* **Controlar y coordinar las actividades de las Inspectorías y Comisionarías del Trabajo, a fin de que cumplan las disposiciones**

---

<sup>378</sup> Ibid.

legales referentes a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores y, en especial, velar por la aplicación de las disposiciones legales, reglamentarias y contractuales en materia laboral.

\* Centralizar y coordinar las relaciones de Venezuela con la Organización Internacional del Trabajo y demás organismos internacionales en materia laboral.

\* Conciliación y arbitraje en materia laboral. El Servicio Nacional de Empleo.

\* Las Procuradurías de Trabajadores.

\* El mercado de trabajo

\* Las estadísticas laborales. La formulación y ejecución de los programas de Previsión y seguridad social. Las relaciones con el Instituto Venezolano de Seguros Sociales IVSS y con el Instituto para la capacitación y recreación de los trabajadores, INCRET" <sup>379</sup>.

De esta forma, se sigue reconociendo como labor propia del Ministerio, siendo éste el ente representativo de la figura estatal en las relaciones de trabajo, el regular, cuidar y velar por el buen desenvolvimiento de las relaciones de trabajo entre patronos y obreros, estimulando la contratación colectiva. Más adelante, en forma más explícita, se afirma dentro del mismo documento:

"En ese orden de ideas, se ha ampliado la política de libertad sindical como derecho fundamental reconocido por el Estado venezolano tanto a los trabajadores como empleadores que desean ejercer ese derecho.

---

<sup>379</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y cuenta 1992, Caracas, 1993. El subrayado es nuestro.

**Igualmente ha favorecido el desarrollo de la contratación colectiva y la uniformidad de las condiciones de trabajo" <sup>380</sup>.**

De esta forma, aunque la situación económica y política es bastante diferente, el Estado continúa asumiendo su papel supervisor, interventor, dentro de las relaciones laborales; en este caso en particular, dentro del convenio colectivo.

### 1.3.8. EL CONTRATO COLECTIVO Y LA LEGISLACION

Para el estudio del Contratos Colectivo dentro de la legislación de nuestro país, nos valdremos fundamentalmente de tres fuentes: la Constitución Nacional, la Ley del Trabajo y los reglamentos. Tales fuentes serán utilizadas igualmente para ambos períodos (1958-1963 y 1989-1992).

En el caso del período inicial, se tomará la constitución de 1961 conjuntamente con la Ley del Trabajo del año y su respectivo reglamento. Para el segundo, será utilizada la misma versión de la constitución, todavía vigente; el reglamento del año 73 y la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Consideraremos también lo concerniente al Instructivo Presidencial No. 11.

Este tema, el de la legislación, fue tocado de alguna manera o más bien de forma tangencial en el apartado anterior referente al Estado y la contratación colectiva; sin embargo, dado el importante papel del marco legal en el asunto que acá nos ocupa, consideramos pertinente darle un tratamiento particular.

---

<sup>380</sup> Ibid. El subrayado es nuestro.

La intervención del Estado en la contratación colectiva a través de la legislación, ha dado pie a la consolidación de posturas diversas, que en sus extremos, llegan muchas veces a ser opuestas. Así, según lo expresa la O.I.T., existen posiciones simpatizantes con la presencia de una fuerte legislación, que sostienen

"que, cuando los sindicatos son relativamente débiles y sus dirigentes tienen poca experiencia, necesitan la protección de la legislación. Se agrega que, cuando no hay leyes que rigen la negociación colectiva, no se puede esperar que los empleadores respeten los derechos de los trabajadores. Alguno de éstos temen que cualquier conflicto sobre la interpretación o aplicación de un convenio colectivo ponga de manifiesto que los empleadores poseen demasiado poder mientras que los sindicatos carecen de suficientes recursos financieros y experiencia. De ahí que vean en la legislación un apoyo bienvenido" <sup>381</sup>.

Por otra parte, quienes se oponen a la intervención del Estado a través de las leyes y defendiendo la "libre negociación colectiva" se inclinan (tanto sindicatos como empleadores) por la total carencia de restricciones impuestas por la ley, aducen

"que ésta (la ley) no tiene ninguna función que desempeñar en la negociación. No faltan trabajadores que añaden a esto que, si la legislación reglamentara la negociación colectiva, lo más probable es que lo haga en detrimento de los sindicatos; por ejemplo, prohibiendo aumentos de salario que, a juicio del gobierno, conducirían a una inflación inaceptable o poniendo límites al derecho de huelga" <sup>382</sup>.

---

<sup>381</sup> O.I.T: Las negociaciones colectivas. Manual de educación obrera, Ginebra, 1986, pág. 19.

<sup>382</sup> Idem.

**- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación.**

A partir del año 1961, con la promulgación de la Constitución Nacional hasta hoy vigente, la figura del contrato colectivo pasa a ocupar un lugar claramente definido dentro de nuestra Carta Magna. En efecto, en el artículo noventa (90) de dicho documento, se expresa que

"la ley favorecerá el desarrollo de las relaciones colectivas de trabajo y establecerá el ordenamiento adecuado para las negociaciones colectivas y para la solución pacífica de conflictos. La convención colectiva será amparada, y en ella se podrá establecer la cláusula sindical, dentro de las condiciones que legalmente se pauten".

De esta forma, se establece, a nivel formal, un marco o ambiente propicio para la celebración de las convenciones colectivas, e incluso somete su celebración a las condiciones establecidas por la ley. Pero más allá de esta generalidad, la Ley del Trabajo proporciona una serie de elementos más concretos para la regulación del proceso, del resultado y seguimiento del contrato colectivo.

En 1958 permanece la misma Ley del Trabajo aprobada en 1936. En ella, se consagran en total seis artículos a la contratación colectiva: los artículos número 43, 44, 45, 46, 47 y 48. He aquí lo que expresan tales disposiciones sobre el convenio colectivo:

ARTICULO 43: El contrato colectivo de trabajo celebrado entre uno o varios grupos de sindicatos de trabajadores y uno o varios grupos o sindicatos patronales, si los sindicatos han cumplido los requisitos del título VI de esta ley, obliga a los patronos que hayan contratado, ya

directamente o ya por medio del sindicato de que forman parte a los trabajadores del o de los respectivos grupos o sindicatos contratantes.

ARTICULO 44: La estipulaciones del contrato colectivo se convierten en cláusulas obligatorias o en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebren durante su vigencia; en el concepto de que el contrato colectivo no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos en vigor dentro de la propia empresa. Se podrá exceptuar de esta disposición a las personas que desempeñen puestos de dirección y de inspección de las labores, así como a los empleados de confianza en trabajos personales del patrono, dentro de la empresa.

ARTICULO 45: Todo patrono que emplee trabajadores pertenecientes a sindicatos o grupos, tendrá la obligación de celebrar con estos, cuando lo soliciten, contratos colectivos respectivamente.

Cuando se trate de una empresa que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones, el contratos colectivo deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos o grupos que represente a cada una de las profesiones, siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí. En caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato o grupo correspondiente de cada profesión celebrará un contrato colectivo, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión dentro de la empresa.

ARTICULO 46: El contrato colectivo de trabajo se extenderá por escrito en tres ejemplares bajo pena de nulidad. Cada una de las partes conservará un ejemplar y, el otro será depositado en la Inspectoría del Trabajo donde la haya o en la Jefatura Civil de la localidad, para que ésta lo remita a la inspectoría correspondiente. No producirá efectos legales sino después de la fecha y la hora en que quede depositado por cualquiera de las dos partes; y a este efecto será otorgado un recibo a cada parte contratante por el funcionario respectivo.

ARTICULO 47: Si firmado un contrato colectivo, un patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el contrato, éste siempre registrará la relación de aquel patrono con el sindicato o grupo o sindicatos o grupos de sus trabajadores.

ARTICULO 48: En caso de disolución del sindicato o grupos de trabajadores que haya sido parte de un contrato colectivo, los miembros continuarán prestando sus servicios en las condiciones fijadas en el contrato.

Con respecto al reglamento, sólo tres artículos corresponden al tema de la contratación colectiva. Ellos son los artículos 31, 32 y 33.

ARTICULO 31: Conforme a lo establecido en el artículo 33 de la Ley del Trabajo, los contratos individuales que se celebren en una empresa, contendrán necesariamente, como cláusulas obligatorias, las estipulaciones de los contratos colectivos de la propia empresa; y, a su vez, ningún contrato colectivo podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que los contenidos en contratos en vigor dentro de la misma empresa, con trabajadores de la misma profesión.

ARTICULO 32: La obligación que el artículo 34 de la Ley del Trabajo impone a todos los patronos de celebrar contratos colectivos con sindicatos o grupos de trabajadores, se entenderá que es exigible por el sindicato o por el grupo de trabajadores del mismo oficio o de oficios diferentes, cuando lo solicite al menos el 75 por ciento de los trabajadores del respectivo grupo.

ARTICULO 33: En caso de coexistencia de dos o más convenciones colectivas concluidas entre sindicatos profesionales en una misma empresa, las disposiciones de la convención más favorable para los

trabajadores registrarán las relaciones de trabajo de todos los trabajadores de la empresa.

De este articulado vale la pena destacar el artículo 45 de la ley, a través del cual se le imprime un carácter obligatorio, siempre que los trabajadores así lo soliciten, a dicha institución. Obligación que compromete al patrón ante las exigencias de sus empleados y obreros, dentro del amparo del Estado y mediante una serie de preceptos legales.

Igualmente, cabe destacar lo expresado en el artículo 44 de la ley y en el 31 del reglamento. Con tales disposiciones, además de lograrse un nivel no declinable en las condiciones de trabajo, se consigue uniformar la situación laboral de los trabajadores de una misma profesión dentro de la empresa. Si bien esto redundará en ciertos beneficios para el sector laboral, quien ve asegurado, hasta cierto punto, un nivel difícilmente irreductible en sus beneficios, también implica una importante intervención por parte del ente estatal en la regulación de los contenidos propios de la convención. Regulación que se hace factible al fijar a través de toda la normativa legal, además de un marco que definitivamente restringe las condiciones de negociación y convenio, cierta direccionalidad al texto mismo del contrato, sus condiciones y beneficios.

La innovación mayor que va a aparecer es la relacionada con el Decreto-Ley 440. Pero más allá de la novedad que constituye su aparición, el contenido de este decreto hace referencia a cuestiones de orden operativo. En términos generales pues, habla de

"la solicitud de convocatoria de la convención colectiva; de los requerimientos y recaudos que habrán de cubrirse; de la procedencia de la convocatoria, su forma y lapsos; las inasistencias a la convocatoria; el reconocimiento de las reuniones como convenciones colectivas; el reconocimiento de oficio; los efectos de la convocatoria y del reconocimiento; los adherentes; el término de la convención; la extensión de la convención; el fuero sindical; la solicitud de despidos; el arbitraje, su procedimiento e iniciativa; la resolución del arbitraje; la composición, término y condiciones del arbitraje; el laudo arbitral; etc." <sup>383</sup>

El impacto e implicaciones de este decreto fueron comentados en el apartado precedente, por tal razón, nos permitiremos prescindir de cualquier otro comentario.

En el año 1975, específicamente el 2 de junio, se publica en Gaceta Oficial el Instructivo Presidencial No. 11 aprobado el 27 de mayo de ese mismo año, en la cual se publican las

"Instrucciones sobre la forma de negociar los contratos colectivos de trabajo que celebre el Ejecutivo Nacional, los institutos autónomos, las empresas nacionales de servicio o de producción y las compañías en las cuales las personas de derecho público sean titulares de la mitad o más de sus acciones" <sup>384</sup>.

---

<sup>383</sup> J.G. Simmons: Las tendencias actuales de la contratación colectiva en Venezuela. Op. cit., pág. 6.

<sup>384</sup> República de Venezuela. Gaceta Oficial, Caracas, No. 30.708, 2 de junio de 1975.

Mediante este instructivo, el Ejecutivo pretende sentar las bases de negociación y firma del contrato de manera diferenciada a la realizada dentro del sector privado, asentada en la ley laboral y su reglamento.

De esta forma, se expresa en el artículo primero:

El Procurador General de la República, por sí o por intermedio del director o abogados que designe, tendrá a su cargo, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 202 de la Constitución Nacional, la dirección de las negociaciones de todos los contratos colectivos de trabajo a que se contrae el presente instructivo, la redacción final de los documentos y su firma. También los suscribirán los representantes designados por el ente público o empresa contratante.

Este proceso se inicia, según lo expresado en el artículo 2, cuando el ente público, la empresa o compañía recibe el proyecto del contrato y lo remite al Procurador en un lapso de treinta días. Este proyecto debe estar acompañado por estudio comparativo entre el contrato vigente y el que se propone, elaborado por la Oficina Central de Personal.

Posterior a esto, el Procurador General de la República se dirigirá al (dentro de los siete días siguientes a su recibimiento) sindicato donde se le informa que debe elegir a las personas que participarán dentro de la discusión del contrato (Artículo 3).

En el caso de las empresas e institutos autónomos donde el Estado posea la mitad o más de las acciones, los representantes laborales<sup>385</sup> no podrán participar de las discusiones del contrato (Artículo 4)

Resulta bastante llamativo, lo expresado en el artículo 7, mediante el cual se le atribuye al ejecutivo la capacidad de rechazar el contrato discutido, si este se excede de los costos por el limitados, o en todo caso, los definidos por el convenio CTV-Gobierno.

Al llegar a un acuerdo, el Procurador General enviará el texto aprobado a la Oficina Central de Personal a fin de que realice un estudio económico del caso y se precise su costo y la diferencia con el contrato vigente. Este informe debe rendirlo dicha oficina dentro de los quince días hábiles siguientes al recibo del contrato discutido. Sin conocer este informe y sin constatar que el compromiso económico financiero no excede el límite que señale el Ejecutivo Nacional o el que sea fijado en el convenio CTV-Gobierno, ni el Procurador General ni los representantes del ente público o empresa del Estado podrá suscribir el contrato discutido.

Dentro de éste mismo orden de ideas, se expresa en el artículo 11

Los acuerdos parciales y finales a que se lleguen los representantes de las partes y los delegados del procurador **se entenderán en todo caso sometidos a la aprobación de éste último y así se hará constar en las actas de las discusiones** <sup>386</sup>.

---

<sup>385</sup> Nos referimos a aquellos designados conforme a la Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Organismos de Desarrollo Económico y Empresas del Estado.

<sup>386</sup> El subrayado es nuestro.

Si las discusiones en torno a las condiciones del contrato no logran culminar en un acuerdo, se eleva el caso a una comisión para que resuelva definitivamente el caso.

Los casos que no puedan ser resueltos en las discusiones amistosas entre los representantes patronales y los del sindicato o sindicatos interesados, serán elevados a una Comisión integrada por los Ministros de Hacienda y del Trabajo por los representantes que designen al efecto, el Procurador General de la República, el Director de la Oficina Central de Personal y el Presidente de la Confederación de Trabajadores de Venezuela. Esta comisión podrá oír las explicaciones o razones que invoquen las partes.

Se observa pues, como, a través de este instructivo, especialmente mediante los últimos artículos comentados, el Estado se reserva una decisiva cuota de intervención dentro de la discusión y sobre las condiciones en las cuales se definen los términos del contrato.

En el año 1986, durante la presidencia de Jaime Lusinchi, se realiza una reforma parcial en dicho Instructivo. Los artículos modificados o reformados son el 2, 7 y 12, en los cuales en vez de participar la Oficina Central de Personal, se convoca la presencia de la Oficina Central de Coordinación y Planificación de la Presidencia de la República.

La gran injerencia que comentábamos posee el Estado gracias a la determinación de preceptos legales, en particular a través del instructivo No. 11 para los contratos colectivos en entes públicos, institutos autónomos y

empresas del Estado, no se interrumpe con la reforma parcial del 86, permaneciendo invariable hasta nuestros días.

***-1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.***

Para el segundo período cuyo inicio data del año 1989, la misma Constitución Nacional promulgada en el año 1961, sigue proporcionando ese marco propicio para el establecimiento de contratos colectivos de trabajo dentro del país. Con respecto a las leyes laborales (considerando la versión del año 1975) tampoco se produjeron transformaciones substanciales, aunque si alguna que otra modificación menor, especialmente en el reglamento promulgado en el año 1973.

En efecto, hasta el año 1990 cuando es definitivamente derogada la ley del 36, no se producen transformaciones en las disposiciones concernientes al convenio colectivo más allá del cambio de numeración de los artículos; que ahora corresponden a la serie 48, 49, 50, 51, 52 y 53. En lo que constituyen los reglamentos por el contrario, sí se producen cambios de contenido. Cambios que se dirigen más al aumento de la cantidad de artículos en él considerados que a la transformación de los ya existentes.

Dentro del título VII del reglamento de la Ley del Trabajo, correspondiente a los contratos colectivos, además de los ya comentados para el reglamento del 59 se contempla una nueva cantidad de artículos que especifican en mayor medida lo contenido en la ley. Artículos referentes a la nulidad del contrato, la obligatoriedad, los tramites necesarios para su

realización, la conciliación, la inamovilidad de los trabajadores, los alegatos patronales, especificaciones concernientes a la sindicalización o no de los trabajadores, la modificación de las cláusulas, los beneficiarios, la coexistencia de contratos, la responsabilidad sindical, la duración, la prórroga y la publicidad. Son en total veintitrés (23) artículos, dentro de los cuales se incluye una definición (artículo 360). Tal proliferación de artículos dentro del reglamento, parece revelar una tendencia hacia el progresivo esclarecimiento y regulación de las particularidades propias de esta convención. Cada vez es menos el margen dejado a lo imprevisto dentro de la negociación y firma del convenio.

A finales del año 1990, específicamente en la gaceta oficial del 20 de diciembre de 1990, es publicada la sanción del proyecto de la Ley Orgánica del Trabajo. Esta nueva ley, contiene importantes innovaciones en función de la anterior. Innovaciones no sólo a nivel de contrato colectivo, sino en general dentro de toda la ley. Partiendo que el tema de los convenios colectivos es el que acá nos ocupa fundamentalmente, dirigiremos nuestros comentarios a este asunto en particular.

Los cambios operados en cuanto a contratación colectiva, podemos referirlos tanto a las modificaciones de contenido como a las de cantidad. En efecto, se trata del cambio de algunas de las disposiciones ya consideradas y de la consideración de otras total o relativamente nuevas. La importancia de esto radica en todo caso, en que es la primera vez, desde 1936 cuando se introduce

la contratación colectiva en nuestras leyes, que se produce una variación tan significativa en la contratación colectiva,

La primera modificación a la que debe hacerse mención es la que concierne al nuevo lugar ocupado por esta institución dentro de la Ley del Trabajo. La contratación colectiva era considerada en las anteriores leyes como una variante del contrato individual de trabajo. Actualmente, se encuentra incluida, dentro de lo que es el título correspondiente al derecho colectivo de trabajo, en un capítulo particular, específicamente el IV. En él, el capítulo, se recogen una serie de disposiciones fundamentales basadas en la Constitución Nacional y reúne una cantidad de criterios administrativos propios de la práctica de dicho contrato; consideradas anteriormente, en su mayoría, dentro de los reglamentos de la ley.

Los artículos cuyo contenido representa una absoluta novedad, además del 507 (el cual comentaremos aparte) son el 510 en el que se excluye a los representantes del patrono dentro de los beneficios del contrato; el 513 donde se extienden los márgenes de cobertura del convenio a todos los departamentos y sucursales de la empresa; el 525 en el que se le permite plantear a los patronos la modificación de las condiciones estipuladas en el contrato, a través del pliego de patronal de peticiones; el 526 donde se establece la duración de tales modificaciones y el 527 en el que se expresa que los incrementos salariales acordados para una convención colectiva del sector público no previstas en el presupuesto vigente, se aplicarán en el ejercicio próximo.

Son parcialmente nuevos los contenidos del artículo 512 en el que se señala la posibilidad de proporcionar cambio en las condiciones de trabajo vigentes, previo acuerdo de las partes, y la obligación de explicitar en el texto del contrato la sustitución de beneficios, en caso de que ciertamente los hubiera y el 517 donde se limitan las funciones del inspector a la simple transcripción del proyecto de la convención y se le impone la notificación de las posibles observaciones al sindicato.

Entre los artículos cuyos cambios son bastante significativos, también mencionábamos al 507. En dicha disposición, se proporciona una definición legal de lo que es el convenio colectivo en nuestro país, pero a diferencia de la vigente en la anterior ley, posee dos importantes variantes.

Así se define dentro de la Ley Orgánica del Trabajo:

**La convención colectiva de trabajo** es aquella que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de trabajadores, de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos, de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes<sup>387</sup>.

Mientras que anteriormente, dentro del reglamento (Art. 360), se definía dentro de nuestras leyes bajo el siguiente concepto:

---

<sup>387</sup> El Subrayado es nuestro.

**El contrato colectivo de trabajo es aquel que se celebra entre uno o varios sindicatos o federaciones o confederaciones sindicales de una parte, y uno o varios patronos o sindicatos o asociaciones de patronos de la otra, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que corresponden a cada una de las partes. Igualmente se considera contrato colectivo de trabajo el celebrado entre un grupo de trabajadores y un patrono a los mismos fines señalados en este artículo<sup>388</sup>.**

Las dos variaciones, las cuales se pueden deducir del texto subrayado, corresponden al cambio de denominación de dicha institución y a la imposibilidad de su realización a través de grupos de trabajadores no sindicalizados.

La primera de estas modificaciones, corresponde al criterio bajo el cual se considera que el vocablo "convención" es más adecuado en este sentido. Más adecuado, debido a que más que un contrato propiamente dicho, se trata de un acuerdo de voluntades. Acuerdo que incluso se extiende a las personas que no hayan participado directamente en sus deliberaciones.

Por otra parte, con la exclusión de la posibilidad de negociación con grupos no sindicalizados, se acoge en nuestro país el criterio de muchas legislaciones extranjeras, incluso el establecido por la O.I.T., quien en 1951 modifica su definición y sólo contempla la celebración de dicho convenio con la participación de organizaciones sindicales. Dada la realidad de nuestra exigua implantación sindical, este artículo trata de fortalecer el sindicalismo y con ello

---

<sup>388</sup> El Subrayado es nuestro.

frenar la contratación por empresa. Pero al mismo tiempo, al menos en un primer estado, deja sin posibilidad de contratación colectiva a muchos trabajadores no sindicalizados.

Por lo demás, el apoyo hacia la celebración de las convenciones colectivas sigue estando presente y se refleja en las disposiciones legales dispuestas en este sentido, dentro de la Ley Orgánica. Rafael Caldera, a propósito de la presentación del anteproyecto de la ley al congreso, expresaba:

"Por ello, basados en el texto de la Constitución y con la amplitud requerida, proponemos (...) la consideración de las convenciones colectivas de trabajo y de su carácter prioritario, que las hace prevalecer sobre toda otra norma, contrato o acuerdo, en cuanto beneficia a los trabajadores" <sup>389</sup>.

El artículo No. 8 que hace referencia a los funcionarios o empleados públicos nacionales, expresa lo siguiente sobre la contratación colectiva:

Los funcionarios o empleados públicos nacionales, estatales o municipales se regirán por las normas sobre Carrera Administrativa nacionales, estatales o municipales según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por esta ley en todo lo no previsto en aquellos ordenamientos.

---

<sup>389</sup> Rafael Caldera: Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Congreso de la República, 1985, pág. 35.

Los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, tendrán derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga, de conformidad con lo previsto en el Título VII de esta ley, en cuanto sea compatible con la índole de los servicios que prestan y con las exigencias de la Administración Pública.

Este artículo constituye uno de los más polémicos dentro de la ley. En el año 1988 se extendió la aplicación de la ley a los empleados de los Institutos autónomos. Un año más tarde, en 1990, se quiso hacer participe a todos los trabajadores del sector público independientemente de su condición (empleados u obreros). Al final, ambas proposiciones fueron desechadas.

Fue en el seno de la sesión conjunta celebrada el 22 de noviembre de 1990 donde surgió la redacción vigente que consagra a los funcionarios o empleados públicos que desempeñen cargos de carrera, el derecho a la negociación colectiva, a la solución pacífica de los conflictos y a la huelga de conformidad con el artículo 396 y siguientes que conforman el Título del Derecho Colectivo del Trabajo. Así mismo consagra la aplicación de las disposiciones de esta ley con carácter supletorio para aquellos beneficios no acordados a sus respectivos funcionarios o empleados públicos por las normas de Carrera Administrativa nacionales, estatales o municipales<sup>390</sup>.

A pesar de esto dicho artículo continua todavía siendo motivo de controversia, debido a que muchos de sus puntos no se encuentran suficientemente claros y se presentan dificultades a la hora de las discusiones de las convenciones colectivas.

---

<sup>390</sup> Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Forum Editores C.A., 1991.

Con respecto a la contratación colectiva por rama de industria, se producen algunas modificaciones. Lo que anteriormente era parte de un decreto oficial y en su condición de disposición especial, permanecía apartado del texto de la ley propiamente dicho, ahora, dentro de la Ley Orgánica, se incorpora plenamente como parte de su contenido.

De esta forma, según se señala en el artículo 528,

La convención colectiva de trabajo por rama de actividad puede ser acordada en una Reunión Normativa Laboral, especialmente convocada o reconocida como tal, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una misma rama de actividad.

Posterior a esto entonces, lo referente al decreto 440 se conoce con el nombre de Reunión Normativa Laboral. Se plantean otros cambios, sobre todo en cuanto a los procedimientos, dirigidos a facilitar en mayor medida la celebración de contratos a nivel de rama industrial.

#### **1.4. ORGANIZACION EN EL LUGAR DE TRABAJO**

En nuestro país, la organización en el lugar del trabajo es, según lo dispuesto en la legislación, de carácter plural. Es decir, se permite la coexistencia de más de un sindicato dentro de una misma empresa o rama industrial.

Este principio, criticado por algunos por el carácter disperso que le proporciona al movimiento sindical (es este ciertamente el fundamento que hace posible la existencia del paralelismo sindical) y alabado por otros debido a la libertad que tal pluralidad permite, ha existido dentro de nuestra realidad laboral desde los primeros tiempos.

En efecto, aunque no se explicita de ninguna forma dentro de la legislación laboral (tanto de la del 36 como de la nueva ley orgánica), es indudable que el espíritu del principio de pluralidad sindical se encuentra presente en las disposiciones contenidas en la misma.

En efecto, según señala Iturraspe,

"El principio de la pluralidad sindical, o sindicación plural, permite la formación de varios sindicatos, a nivel de una empresa o industria, de acuerdo a la libertad de sindicación que tienen los trabajadores, con el sólo cumplimiento de requisitos mínimos. Es el sistema de la ley venezolana." <sup>391</sup>.

Las repercusiones de este principio, las abordaremos en apartados posteriores, en los que se comentará lo concerniente al paralelismo sindical. Por los momentos, sólo queremos recalcar el hecho de que dentro de nuestra legislación el pluralismo sindical ha sido y es un elemento de gran importancia.

---

<sup>391</sup> Iturraspe y Barreto: El sindicato nacional por rama de industria en Venezuela, Op. cit., pág. 41.

## 1.5. GRADO DE CONFLICTIVIDAD

Bajo el subtítulo de grado de conflictividad, en el siguiente apartado haremos una detallada exposición de lo que el conflicto colectivo del trabajo ha significado en Venezuela para los períodos considerados por la investigación. Se trata primordialmente de una exposición basada en datos estadísticos, aunque se consideran cuestiones tan fundamentales como la legislación laboral y algún que otro comentario emitido por los organismos oficiales y dirigentes sindicales nacionales.

### 1.5.1. LEGISLACION Y CONFLICTO COLECTIVO

El papel de la legislación en el conflicto colectivo es primordial. Primordial, debido a que ésta (la legislación) es fiel representante de la postura del ente estatal ante la producción de acciones conflictivas. De esta forma, el Estado puede, a través de sus leyes, impedir el que la huelga, como derecho de los trabajadores, se ejerza como un legítimo dispositivo para el logro de sus reivindicaciones o por el contrario, darle plena cabida dentro de las relaciones laborales.

Antes del año 1936, la huelga en nuestro país no poseía status jurídico. Debido a esto, toda huelga realizada podía ser brutalmente reprimida y los trabajadores ser despedidos sin contemplaciones, por el sólo hecho de participar de ellas. No es que luego de la ley del 36 esto no ocurriera, sin embargo, existía ya un recurso jurídico que la contemplaba.

Por otra parte, aunque constitucionalmente este derecho se consagre dentro de la legislación, el Estado puede, mediante la definición de los contenidos de las leyes, precisar mecanismos que favorezcan la negociación y obstaculicen, dilatando el plazo legal para que esta pueda producirse o de alguna otra forma, la realización de la huelga.

Considerando las mismas fuentes utilizadas cuando abordamos el tema de los contratos colectivo, es decir, la Constitución Nacional, la antigua Ley del Trabajo, los reglamentos del 59 y del 73, así como la Ley Orgánica del Trabajo, nos introduciremos en el tema de los conflictos laborales y la legislación en nuestro país.

En la Constitución Nacional, específicamente dentro del artículo 92, se contempla el derecho a la huelga por parte de los trabajadores, cuando se expresa que

Los trabajadores tienen el derecho de huelga, dentro de las condiciones que fije la ley. En los servicios públicos este derecho se ejercerá en los casos que aquella determine.

La versión de la Ley del Trabajo de 1958 no proporciona ninguna definición de huelga. En principio, reconocido en forma tácita este derecho, se expresa dentro del artículo 210, que la suspensión de las actividades no podrá nunca realizarse en forma imprevista.

En toda empresa, establecimiento, explotación o faena en que trabajen diez o más obreros o empleados, no podrá interrumpirse intempestivamente el trabajo, ya sea de parte de los patronos, ya de parte de los obreros o empleados, antes de que se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en el presente título.

Para poder entonces adelantar, dentro de lo pautado legalmente, el conflicto colectivo debe presentarse ante la Inspectoría del Trabajo un pliego de peticiones (Art. 211).

Antes de que ningún grupo de diez o más trabajadores al servicio de una empresa o grupo de empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, cese colectivamente en el trabajo con el objeto de inducir al patrono o patronos a tomar o dejar de tomar ciertas medidas relativas a las condiciones del trabajo, deberán constituir una delegación de cinco miembros que presentará el pliego de sus peticiones a la correspondiente Inspectoría del Trabajo, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada.

Tal pliego debe presentarse en forma escrita y dentro de las 24 horas de recibido, ser transcrito al patrono o patronos interesados en las peticiones. Además de ello, como se señala en el artículo 214,

Al mismo tiempo exigirá el inspector a la delegación de los trabajadores y a los patronos individuales o a su sindicato, que le comuniquen dentro de cuarenta y ocho horas el nombramiento de dos representantes y de un suplente de cada lado. Los cuatro representantes así nombrados constituirán la Junta de Conciliación. En caso de incapacidad de uno de los representantes, será sustituido por su respectivo suplente.

Los representantes referidos deberán ser trabajadores y patronos pertenecientes respectivamente a los sindicatos o grupos en conflicto.

Las sesiones de la Junta de Conciliación serán presididas por el inspector, quien se abstendrá de tomar partido por cualquiera de las partes, como se expresa en el artículo 216.

El Inspector presidirá las sesiones de la Junta, interesando razones de conveniencia, pero sin emitir opinión ni voto en el fondo del conflicto.

En cuanto a la duración de las actividades de esta Junta, se señala (Art. 219):

La Junta continuará reuniéndose hasta que haya decidido a base de una recomendación unánimemente aprobada, o hasta que haya decidido que la conciliación es imposible..

Posterior a esto, si la conciliación no ha sido posible, sobreviene la huelga: La cual será considerada como legal, una vez agotadas las vías conciliatorias y después de haber transcurrido un lapso de 120 horas después de entregado el pliego de peticiones (Art. 220).

Los trabajadores interesados no suspenderán el trabajo colectivamente hasta que hayan transcurrido ciento veinte horas desde el tiempo en el cual el Inspector fue informado de las peticiones en disputa.

De cualquier forma, la Junta de Conciliación, en el caso de que no hubiese llegado al acuerdo, exhortará a las partes a que se sometan al arbitraje (Art. 224).

La recomendación de la Junta de Conciliación puede tomar la forma de términos específicos de arreglos o de una recomendación a fin de que la disputa sea sometida al arbitraje de acuerdo con el procedimiento indicado en los artículos 226, 227, 228, 229 y 230.

A falta de toda otra proposición de arbitraje deberá hacerla el Inspector-Presidente de la Junta de Conciliación.

Efectivamente, en los artículos antes mencionados, se exponen las condiciones sobre las cuales se llevará a cabo el arbitraje. El cual, de no ser aceptado por las dos partes o por alguna de ellas, quedará asentado y se la dará la mayor publicidad posible (Art. 225).

Una vez agotados los medios sugeridos para la conciliación, si las partes no convienen en el arbitraje, la Junta de Conciliación o su presidente expedirá un informe fundado que contendrá la enumeración de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones, y las obligaciones que a su juicio correspondan a cada una de las partes respecto a los distintos puntos controvertidos.

Este informe deberá ser expedido, en todo caso, cuando se declare la huelga o el lock-out.

En dicho informe deberá establecerse, además, alguno de los siguientes hechos: 1) que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes; o 2) que el arbitraje,

aceptado o solicitado por una de las partes, ha sido rechazado por la otra.

A este informe se le dará la mayor publicidad posible.

De ser aceptado el arbitraje, se exigirá a las dos partes que elaboren una lista con las personas consideradas como convenientes para formar parte de Junta de Arbitraje. Los trabajadores elegirán un miembro por cada doscientos afiliados al grupo o sindicato y los patronos, uno por cada doscientos trabajadores empleados (Art. 226). Posteriormente la Junta de Conciliación escogerá dos miembros y un suplente de la lista de los trabajadores e igualmente de la lista de los patronos. De no llegarse a un acuerdo, la escogencia se hará al azar entre los postulados en las listas (Art. 227)

La Junta de arbitraje posee las mismas facultades de investigación que un tribunal ordinario, y todas sus audiencias son de carácter público. Las decisiones se toman por mayoría de votos.

En cuanto a los resultados de esta Junta de arbitraje, el artículo 230 dispone lo siguiente:

El laudo deberá ser dictado dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que se haya acordado la constitución del arbitraje. Sin embargo, la Junta de arbitraje podrá prolongar este plazo hasta por treinta días. El laudo será publicado por la prensa y será obligatorio para las partes por el término que él determine, el cual no podrá ser inferior a seis meses.

Por último, según se señala dentro de la misma ley, en empresas cuyos servicios revistan gran importancia para el bienestar común, la huelga o el lock-out se verán restringidos por el gobierno a través de decretos especiales, en nombre del bienestar común. Además, mientras el conflicto no llegue a alguna solución, se impondrá la inamovilidad laboral dentro de la empresa.

En la versión de la ley del año 1975, las disposiciones en cuanto a los conflictos, permanecen inalterables, es decir, idénticas a las ya comentadas; sólo se ve afectada la numeración. En el reglamento, se expresa lo siguiente:

En el artículo 383 del reglamento se dice que

La huelga y el lockout deberán ejercerse de conformidad con las prescripciones de la Ley del Trabajo y de este reglamento; y, en consecuencia, corresponderá al Inspector ante quien fuere promovido el conflicto declarar la procedencia de los mismos.

En el artículo siguiente, el 384, se define la huelga, la cual

consiste en el derecho de los trabajadores a suspender colectivamente la prestación del trabajo y el de no concurrir al local de la empresa donde debían prestarlo durante el término de ella.

Dentro del mismo artículo se recalca el carácter no violento que debe ejercer ésta.

En ningún caso se permitirá ejercer violencias físicas o morales sobre el patrono o sus representantes, ni sobre los trabajadores interesados,

ni causar deterioro o daño a útiles, instrumentos o máquinas de trabajo, ni ocupar los lugares de trabajo.

Otra cuestión importante de señalar incluida dentro de los reglamentos, es la dispuesta en el artículo 386. En dicho artículo, se les proporciona un espacio a las partes interesadas para que solucionen sus diferencias antes de recurrir a la intervención del ministerio.

Los sindicatos podrán acordar con el patrono procedimientos previos con miras a la conciliación de conflictos que surjan en sus relaciones, los cuales deberán ser cumplidos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Por último, se encuentra el asunto de la huelga de solidaridad. Este particular tipo de huelga se considera de la siguiente manera dentro del reglamento (Art. 405):

La huelga de trabajadores de un determinado oficio, arte, profesión o gremio, que sólo tenga por objeto ayudar a otros trabajadores del mismo oficio, arte, profesión o gremio, en su lucha económica con sus patronos es legítima, siempre que no comprometa el orden público, ni el abastecimiento de artículos de primera necesidad, ni pone en peligro inmediato la salud o vida económico-social del país o de una región o población determinada y siempre que el ejercicio de ese derecho de huelga de solidaridad se efectúe conforme a las prescripciones de la Ley del Trabajo y de este reglamento.

Se considera que esta huelga es ilegal cuando es adelantada por trabajadores pertenecientes a otras áreas laborales, y su tramitación es algo distinta a la pautada para las huelgas comunes.

Años más tarde, algunos de los artículos contenidos en el reglamento de 1973 son anulados por la Corte Suprema de Justicia a petición del Fiscal General de la Nación. Se consideró en aquella oportunidad, que dichos artículos tal como fueron definidos, rebasaban los alcances mismos de lo que se considera debe ser un reglamento y tomaba el lugar del legislador.

En primer término, fue anulado el artículo 383 que otorgaba al inspector la potestad de decidir sobre la procedencia o no del conflicto. Igualmente lo fueron los artículos 384, 387, 388, 390, 391 y 392 de dicho documento.

Los argumentos esgrimidos por el fiscal para pedir la anulación de este artículo (del 383), se basan en que viola lo establecido en el artículo 216 de la ley en el que se dispone que la huelga legalmente puede producirse una vez agotados los mecanismos de conciliación, cuando se otorga al Inspector la potestad de decir la procedencia o no de la misma. Por otra parte, esto le proporciona al Inspector la capacidad de introducirse más allá de lo debido en el conflicto, cuando su función es la de recibir el pliego y servir de mediador en las discusiones conciliatorias.

La corte lo expresa de la siguiente manera:

"Tal argumento del Fiscal es ajustable a derecho por cuanto en verdad la facultad que legalmente tiene el Inspector del trabajo es la de recibir el pliego de peticiones, poner a las partes a derecho y servir de mediador entre ellos pero de ninguna manera tiene facultad para entrar en el fondo y decidir sobre la procedencia del conflicto, por manera que el artículo del reglamento en consideración, al atribuirle la última facultad mencionada, crea una nueva condición que por no ser de carácter legal viola el artículo 92 de la Constitución, así como el ordinal 10º del artículo 190 por alterar el espíritu y razón del artículo 216 de la Ley del Trabajo" <sup>392</sup>.

En el artículo 384 es cuestionado el hecho de que se señale que la huelga sólo procede cuando se la declara legal. No habiendo dentro de la ley ninguna disposición que exprese la procedencia de la huelga una vez decretada su legalidad y no existiendo tampoco ningún funcionario autorizado a ello, tal artículo es declarado improcedente.

Con respecto al artículo 387, fue aducido como argumento para declarar su nulidad el que, dado el largo plazo establecido para la discusión conciliatoria, se demora en demasía la resolución del conflicto. Así lo expresa la Corte:

"Porque al hacerse depender el proceso de conciliación de un lapso de treinta días sin fijarle fecha de comienzo, puede dar lugar a que en el transcurso del lapso quede al arbitrio del Inspector por ser su fijación potestativa y por consiguiente, que por dicho precepto reglamentario se prolongue la solución del conflicto, se afecten los intereses colectivos y se entorpezca el proceso normal de la huelga. Y por

---

<sup>392</sup> Iván Darío Torres: Negociaciones y conflictos colectivos, Caracas, Italgráfica, 1991, pág. 14.

cuanto este ingrediente que obstaculiza el ejercicio del derecho de huelga ha sido creado por acto que no constituye una ley y tampoco se ajusta al espíritu y razón de la Ley del Trabajo, se declara que viola los artículos constitucionales que se indican en el recurso"<sup>393</sup>.

Se señaló con respecto al artículo 388, que dado que el anterior artículo fue declarado nulo, es imposible entonces sostener que dicha disposición continúe vigente cuando el lapso considerado para su cumplimiento simplemente ya no existe. El artículo 390, en el que el Inspector podía declarar improcedente o no el pliego de peticiones, quedó derogado por las mismas razones que el 383; es decir, por proporcionarle a un tercero, no declarado competente además, la posibilidad de decidir sobre la procedencia o no del pliego y por tanto, del elemento mismo con que el conflicto es legalmente iniciado.

En lo que concierne al artículo 391, la corte consideró que

"El precepto reglamentario en cuestión adolece del defecto de contrariar los artículos 226 y 227 de la Ley del Trabajo, porque mientras el artículo 391 cuestionado establece que el lapso de ciento veinte horas que los artículos 226 y 227 de la Ley del Trabajo concede para declarar la huelga o el cierre de la empresa, explotación, etc., empezará a contarse desde el día siguiente a aquel en que se dicte el auto de admisión y a partir de la hora que corresponda a aquella en que se dictó dicho auto, los artículos 226 y 227 de la Ley del Trabajo establecen que el lapso de las ciento veinte horas empezará a contarse desde la hora en que el pliego se presente al Inspector"<sup>394</sup>.

---

<sup>393</sup> Ibid., pág. 21.

<sup>394</sup> Ibid., pág. 24.

Tal disposición entorpece por tanto, el ejercicio legal del derecho a huelga y la retarda.

Para finalizar, en relación al artículo 392, según el cual

en ningún caso el Inspector podrá demorar la declaratoria sobre admisión o no del pliego o escrito más allá del tiempo previsto en el artículo 387 de este reglamento,

expresa el Fiscal General de la República, que según tal disposición el Inspector estaría capacitado para demorar por treinta días (como máximo) la admisión o no del pliego. Tal cuestión era a su parecer totalmente imprudente dado que esa facultad del Inspector no ha sido definida dentro de la ley.

En la Ley Orgánica del Trabajo después de una serie de modificaciones, se introdujeron algunos de estos artículos. El Dr. Rafael Caldera en el anteproyecto a dicha Ley lo expresa de la siguiente manera:

"El Reglamento de la Ley del Trabajo dictado el 31 de diciembre de 1973 tuvo el propósito de hacer más claro y ordenado este procedimiento que muchas veces se ha llevado en forma un tanto caprichosa, pero, naturalmente, sin alterar el espíritu, propósito y razón de la ley, por tratarse de un Reglamento. La Corte Suprema de Justicia consideró que el ejecutivo había ido más allá de lo que le permite la potestad reglamentaria. En el anteproyecto que presentamos se incluyen esas normas, ahora convertidas en legales, pero enriquecidas y modificadas de acuerdo con lo que estimamos son

las necesidades del proceso de solución pacífica de los conflictos colectivos" <sup>395</sup>.

En dicha ley, dentro del capítulo III titulado "De las Negociaciones y Conflictos Colectivos" se incluye todo lo referente al Conflicto. De una manera algo más organizada que en la anterior, se incorporan bajo diferentes secciones los títulos correspondientes a cada una de las áreas que toca dicho capítulo.

Grandes modificaciones de hecho no ocurren. En términos generales, el procedimiento sigue siendo el mismo; es decir, se continúa considerando la presentación del pliego de peticiones para dar curso legal al conflicto, la reunión de la junta de conciliación y la recomendación del arbitraje, si esta no diera resultado, y por último el recurso de la huelga. Pero alguno de los elementos incorporados o modificados, merecen comentarios específicos.

En primer lugar pues, se encuentra lo referente a la negociación colectiva. Allí, se establecen una serie de disposiciones que procuran solucionar antes de que se inicie el proceso conflictivo, las diferencias entre las partes interesadas.

"El capítulo sobre negociaciones y conflictos colectivos lo consideramos uno de los más interesantes, porque combina los requerimientos de la legislación actual (la actualmente derogada), que frecuentemente han sido desbordados por la práctica, con el objetivo de poner a las partes en contacto, de mediar entre ellas, de tratar de

---

<sup>395</sup> Congreso de la República de Venezuela: Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, Ediciones del Congreso de la República, Caracas, 1985, pág. 32.

alcanzar la solución, garantizando siempre a los trabajadores el derecho de huelga, al llenar los requerimientos que las disposiciones legales establecen" <sup>396</sup>.

En la nueva sección destinada a la negociación colectiva, la mayoría de los artículos constituyen una novedad. En el 469, se enumeran las posibles causas de un conflicto colectivo y se dispone que tanto las negociaciones como los conflictos se deben realizar según las indicaciones de la ley.

Las negociaciones y conflictos colectivos que surjan entre uno (1) o más sindicatos de trabajadores y uno (1) o más patronos, para reclamar el cumplimiento de las convenciones colectivas, o para oponerse a que se adopten determinadas medidas que afecten a los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, se tramitarán de acuerdo con lo dispuesto en este capítulo.

En el artículo 471, se exhorta a las autoridades del trabajo a agotar todos los recursos con miras a la pacífica resolución de los conflictos. Sin embargo, para no caer en la misma contradicción del artículo 383 del Reglamento del año 1973 (ya comentado), se aclara que dicha exhortación en ningún momento influye en la aceptación del pliego de peticiones.

Los funcionarios del trabajo procurarán la solución pacífica y armónica de las diferencias que surjan entre patronos y trabajadores, aun antes de que ellas revistan carácter conflictivo por la presencia del pliego correspondiente, sin que ello pueda ser alegado para negar la admisión del mismo.

---

<sup>396</sup> Ibid., pág. 31.

Constituye el artículo 473, otra expresión más por parte del Estado a través de la legislación, para solucionar el conflicto antes de que este logre desarrollarse.

Al tener conocimiento de que está planteada o por plantearse una diferencia de naturaleza colectiva, el Inspector del Trabajo procurará abrir una etapa de negociaciones entre el patrono o patronos y el sindicato o sindicatos respectivos y podrá participar en ellas personalmente o por medio de un representante, para interesarse en armonizar sus puntos de vista e intereses.

La negociación para celebrar una convención colectiva, solicitada por el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, se regirá por las disposiciones contenidas en el Capítulo IV de este Título.

En ningún caso se coartará el derecho del sindicato a presentar el pliego de peticiones cuando lo juzgue conveniente.

Por último, dentro de lo dispuesto a propósito de la negociación colectiva, se señala la obligatoriedad de comunicar los conflictos relacionados con algún servicio público o con organismos dependientes del Estado, al Procurador General de la República.

Cuando se plantee un conflicto colectivo relacionado con un servicio público u organismo dependiente del Estado, el Inspector del Trabajo lo comunicará de inmediato al Procurador General de la República a los fines conducentes.

Por lo demás, el artículo 470, al igual que el 210 de la versión de la ley del 58 y que el 216 de la del 75, declara ilegal toda paralización intempestiva de las actividades. El 472, por su parte, recoge a grandes rasgos lo dispuesto en el artículo 386 del reglamento del 73, expresando lo siguiente:

Si los sindicatos hubieren acordado con los patronos procedimientos previos con miras a la solución de las diferencias que surjan entre ellos, deberán cumplirlos antes de la iniciación del proceso conflictivo.

Esta sección dedicada a las negociaciones colectivas, es la que conlleva mayor novedad dentro del capítulo. En efecto, lo que antes era considerado casi de manera tácita o sobreentendida, cuando se intentaba dar solución pacífica a cualquier desavenencia producida entre los trabajadores y sus patronos, ahora se convierte en contenido explícito dentro del texto de la ley.

Agotada esta etapa, se dispone lo concerniente al pliego de peticiones. Al igual que en la ley anterior, una vez que éste ha sido presentado, se realiza lo necesario para la constitución de la Junta de Conciliación y el posterior desarrollo de sus reuniones. La junta se reunirá hasta que se acuerde unánimemente una solución o se considere imposible la conciliación. Según se expresa en el artículo 485,

La recomendación de la Junta de Conciliación o, en su defecto, el acta en que se deja constancia de que la conciliación ha sido imposible, pondrá fin a esta etapa del procedimiento.

En cuanto a esto de la conciliación, constituye algo totalmente novedoso, la contemplación de la posibilidad de conflictos por ramas de actividad. El artículo 489 señala:

Cuando se plantee un conflicto colectivo de trabajo en diversas empresas, explotaciones o establecimientos que forman parte de una rama de actividad económica, agrícola, industrial, comercial o de servicios, podrá tramitarse el conflicto como uno solo y acordarse la designación de una sola Junta de Conciliación.

El arbitraje también presenta algunos cambios. Cambios fundamentalmente dirigidos a la escogencia de los miembros de la Junta. En el anteproyecto, Caldera expresa:

"En materia de arbitraje, las disposiciones de la Ley del Trabajo han sido letra muerta: nunca se han elaborado las listas de candidatos a árbitros que la prevé y jamás, cuando un conflicto ha sido sometido a arbitraje por acto gubernamental, se han seguido los procedimientos que establece. Consideramos que es necesario buscar un camino más viable, pero que al mismo tiempo constituya una mejor garantía para las partes que la simple voluntad del Ejecutivo al margen de la ley. Por eso hemos optado en el Anteproyecto, para la designación de la Junta de Arbitraje, por una fórmula inspirada en la experiencia de los Tribunales del Trabajo cuando se constituyen con asociados: cada una de las partes presenta a la otra tres candidatos, que deben manifestar su disposición en caso de ser escogidos, y la otra parte escogerá uno de ellos. En caso de objetarse la lista, el funcionario del trabajo decidirá, y de no llegarse a acuerdo para la designación, le corresponderá hacerla a él" <sup>397</sup>.

---

<sup>397</sup> Ibid., pág. 32.

Es así pues, como se dispone dentro de la nueva ley lo concerniente a la escogencia de los miembros de la Junta. Se recalca además dentro de esta sección, además del carácter obligante de las decisiones, la inapelabilidad de las mismas. El plazo de vigencia de la decisión se extiende por un período no menor de dos años ni mayor de tres.

Con respecto a la huelga, se define dentro de la sección correspondiente a la misma como (Art. 494)

La suspensión colectiva de las labores por los trabajadores interesados en un conflicto de trabajo.

No se considerará ilegal la presencia de los trabajadores en forma colectiva en las inmediaciones del lugar de trabajo (Art. 495) y se definen como requerimientos fundamentales para que proceda la huelga (Art. 497), los siguientes:

Para que los trabajadores inicien el procedimiento de huelga se requiere:

a) Que se fundamente en la exigencia que se haga al patrono par que tome, modifique o deje de tomar medidas relativas a las condiciones y modalidades en que se presta el trabajo; para que celebre una convención colectiva o par que dé cumplimiento a la que tiene pactada;

b) Que el sindicato, la federación o confederación que la plantee, represente a la mayoría de los trabajadores de la respectiva empresa, explotación o establecimiento, involucrados en el conflicto,

considerado éste en relación a los patronos contra los cuales se instrumente, o en la profesión o rama de actividad, o al sindicato o federación, según sea el caso; y

c) Que se haya agotado los procedimientos conciliatorios previstos legalmente y los pactados en las convenciones colectivas que se tengan suscritas.

Constituye una importante limitación al ejercicio de la huelga en el sector de los servicios públicos, lo apuntado en el artículo 496, el cual requiere necesariamente una reglamentación que defina las especificidades de esos "perjuicios irremediable", y en todo caso, quien lo decide.

El derecho de huelga podrá ejercerse en los servicios públicos sometidos a esta ley, cuando su paralización no cause perjuicios irremediables a la población o a las instituciones.

Por otra parte, aquellos trabajadores cuyos servicios sean considerados como fundamentales para la población, aunque se declaren en huelga no podrán suspender en su totalidad las actividades (Art. 498). Incluso, en algunos casos, si se considerase que la extensión, la duración u otros factores afectasen o pusieran en peligro la situación de la población, el Ejecutivo Nacional podrá intervenir para poner fin a la huelga (Art. 504). Queda con ello un elemento de discrecionalidad en manos del gobierno, que pudiera ser negativo para el derecho de huelga si no hay una reglamentación directora.

En el artículo 505, cuestión que no se encuentra presente en la anterior ley, se señala que:

El tiempo de servicio de un trabajador no se considerará interrumpido por su ausencia del trabajo con motivo de un conflicto colectivo, cuando éste se haya tramitado de conformidad con lo dispuesto en este capítulo.

De todo lo anteriormente expuesto, existen suficientes bases para afirmar que las disposiciones legales desde el años 1.958, poseen una gran inclinación hacia la disuasión del conflicto y por sobre todo, de la huelga.

La constitución, establece y garantiza el derecho a huelga para todos los pobladores del país que deseen ejercerlo, siempre que se apeguen a lo dispuesto por la Ley del Trabajo. Las leyes del trabajo por su parte, en la medida en que pasan los años y se producen reformas, ya sean reglamentarias o más substanciales, como la ocurrida con la Ley Orgánica del Trabajo, se abocan cada vez más a la definición de disposiciones que privilegien la negociación, el acuerdo. Disposiciones éstas que incluso, como ocurrió con el reglamento del 73, han llegado en algunos casos a violar o a atentar contra lo dispuesto en materia de huelga.

Desde el principio, se ha establecido un plazo de 120 días, luego de entregado el pliego de peticiones (Aunque durante un tiempo, mientras no se habían anulados los artículos del reglamento del 73 que entorpecían este proceso, el plazo se extendió a 30 días más), para que los trabajadores puedan ejercer legalmente su derecho a huelga. En ese lapso de tiempo, los 120 días, los esfuerzos del Ministerio se dirigen hacia el logro de la resolución del conflicto, ya sea a través de la conciliación o el arbitraje voluntario. Esto ciertamente,

dilata la posibilidad de la huelga. Además de esto, aún cuando estallase la huelga, existe la posibilidad, a través del arbitraje obligatorio, de suspenderla al imponer determinada resolución.

En la actual Ley Orgánica del Trabajo, el espacio dedicado a la resolución concertada del conflicto, se amplía. En efecto, como pudimos percatarnos, se contemplo toda una sección a la negociación colectiva, en la que a través de varias disposiciones, se exhorta a las partes para el logro del acuerdo. Tal espacio, anteriormente, no se encontraba explicitado de tal manera.

#### 1.5.2. EVOLUCION CUANTITATIVA DEL CONFLICTO

Dentro de lo que hemos subtitulado como evolución cuantitativa del conflicto, tomaremos en consideración, en términos estrictamente estadísticos, la cantidad de pliegos conflictivos presentados, así como el número de huelgas y paros intespestivos acaecidos.

Si miramos el cuadro No. 44 y estamos atentos a la cantidad de pliegos conflictivos presentados desde 1958 hasta 1992, lo primero que llama nuestra atención, es lo bajo de sus cifras. A pesar de manifestarse cierta variabilidad en ellas, es bastante reducido el número de éstos.

#### ***-1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación.***

Durante los primeros años, del 58 al 67 aproximadamente, el número de pliegos conflictivos registra los más bajos niveles. Esto se aprecia con mayor claridad en el gráfico N° 12. Desde el año 1958 hasta 1963, se presentaron un

CUADRO No. 44

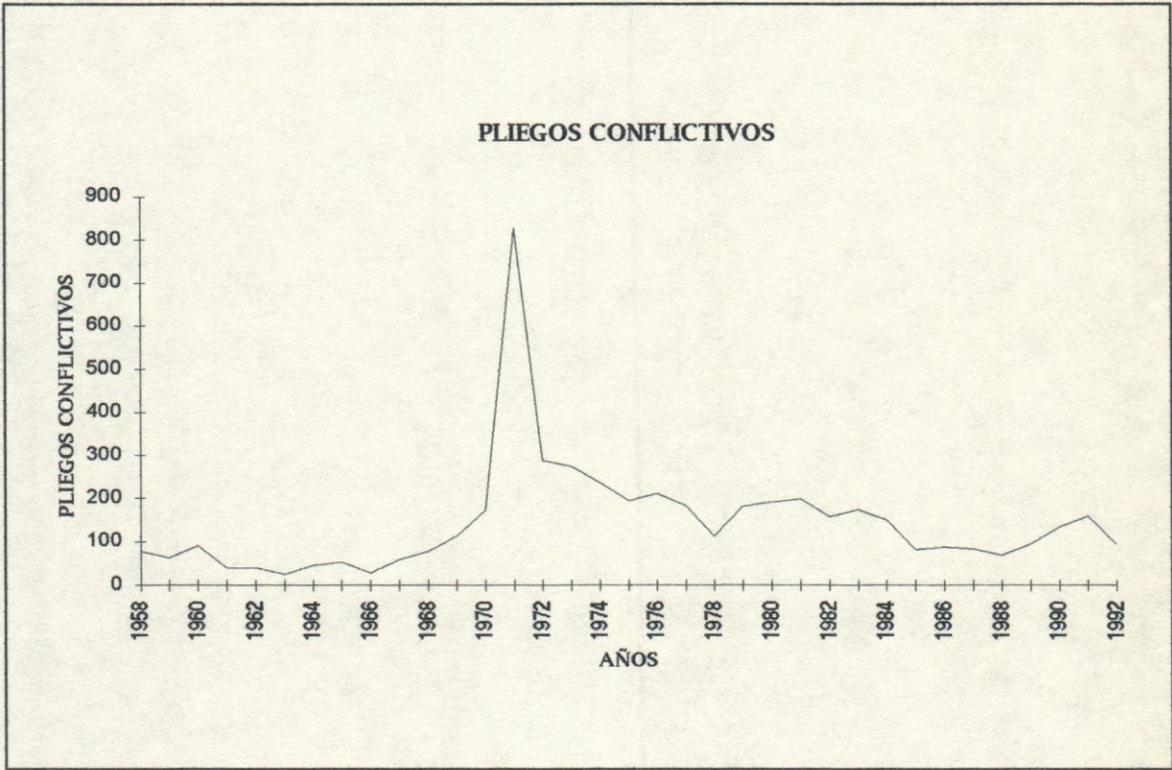
VENEZUELA: CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO 1958-1992.

Años	Pliegos conflictivos	Huelgas	Paros Intespestivos
1958	78	15	7
1959	63	10	5
1960	91	8	28
1961	40	5	9
1962	40	8	11
1963	24	5	4
1964	45	7	20
1965	52	4	20
1966	28	1	11
1967	59	5	29
1968	78	4	9
1969	113	3	83
1970	173	22	64
1971	827	5	228
1972	287	7	172
1973	274	4	250
1974	236	3	110
1975	195	3	100
1976	210	1	171
1977	183	0	214
1978	112	0	140
1979	182	2	145
1980	192	4	185
1981	199	3	129
1982	158	2	102
1983	174	0	200
1984	150	0	39
1985	82	6	11
1986	88	2	21
1987	84	1	38
1988	69	2	35
1989	95	6	17
1990	134	7	12
1991	159	0	10
1992	94	53	22

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo. Años varios.

total de 336 pliegos conflictivos en las diferentes inspectorías del país. Esto constituye el 7 por ciento, aproximadamente, del total de los pliegos presentados del 58 al 92. Anualmente representa un promedio de 56 pliegos conflictivos. Una cifra bastante baja, ciertamente.

**GRAFICO No. 12**



Fuente: Cuadro No. 44.

Las huelgas, a lo largo de estos 6 años, apenas llegaron a sumar 51; mientras que los paros intespestivos alcanzaron un total de 64. En promedio, nos encontramos con alrededor de 9 huelgas y 11 paros intespestivos al año.

Son estas ciertamente cifras muy reducidas, más aún, si consideramos lo altamente perturbado que se encontraba el ambiente del país en aquellos años. En este sentido, el pacto de Avenimiento Obrero-Patronal tuvo una gran influencia.

No cabe duda que el Advenimiento Obrero-Patronal tuvo efectos importantes sobre los conflictos laborales. Si bien es cierto que en 1958 se registran 15 huelgas legales y en 1959 10 legales y 5 ilegales; estos movimientos de protesta obrera están por "debajo" del contexto revolucionario. Es decir, el movimiento huelguístico no correspondió con la situación política convulsiva que vivía el país <sup>398</sup>.

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.**

Para el segundo período (1989-1992), luego de una importante proliferación de pliegos conflictivos y de paros de carácter intespestivo, se reducen considerablemente las cifras alcanzadas en este sentido. En total, son presentados 482 pliegos de peticiones, lo cual representa casi un 10 por ciento del total de ellos desde 1958 hasta 1992. Y aunque se trate de un número menor de años los considerados acá, en comparación con el primer período, la proporción resulta más alta (ver cuadro No. 44).

En términos de promedio anual, nos encontramos con alrededor de 121 pliegos conflictivos introducidos. Tal cifra sobrepasa en más de un 50 por ciento, la correspondiente al primer corte temporal.

---

<sup>398</sup> Julio Godio: El movimiento obrero venezolano, Op. cit., tomo II, pág. 130.

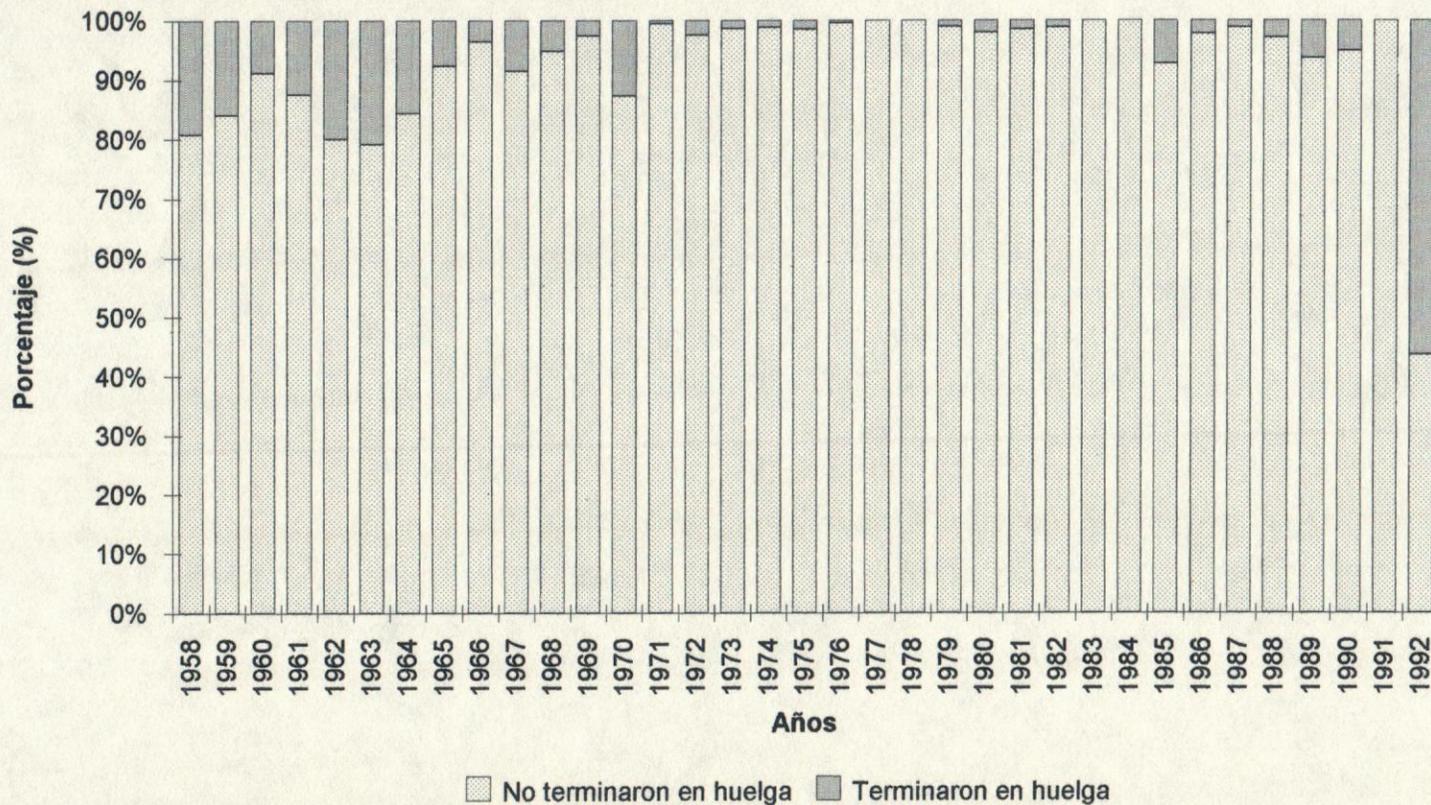
En el caso de las huelgas y los paros intespestivos, la situación es bastante particular. Las huelgas se presentan algo bajas a excepción del año 1992 cuya cifra resulta considerablemente alta; incluso en el año 1991, no llega a registrarse alguna de ellas. Y si bien el registro del 91 es igual a cero (0), un año después, en el 92, este llega a ser igual a 53. Esta situación puede ser producto de un enmascaramiento de las cifras; es decir, del encubrimiento de los verdaderos datos registrados.

Durante este período nos encontramos con un promedio anual de casi 17 huelgas. También esta cifra sobrepasa a la estimada para los años comprendidos entre el 58 y el 63. Los paros intespestivos también se ven aumentados. En total, éstos llegan a sumar 61 y como promedio anual llega a los 15.

Si observamos la proporción de pliegos conflictivos que desencadenaron en huelga dentro del total de los presentados, nos encontramos con cuestiones de interés, al ver como en el año 1992, a pesar de que el número de pliegos presentados no fue muy alto, más del 50 por ciento de ellos degeneraron en huelgas (ver gráfico No. 13). Apoyándonos en tales cifras, pudiéramos hablar de los resultantes del deterioro del pacto institucional del 58. Ya los trabajadores no parecieran estar tan dispuestos a posponer sus reivindicaciones en nombre del interés común y del bienestar de la nación. Más aún, cuando su situación económica es afectada cada vez en mayor medida y su participación dentro de

GRAFICO N° 13

PORCENTAJE DE HUELGAS DENTRO DE LOS PLIEGOS CONFLICTIVOS



Fuente: Cuadro N° 44.

los beneficios del Sistema Populista de conciliación en términos tanto económicos como políticos <sup>399</sup>, es cada vez menor.

Ateniéndonos estrictamente a lo ocurrido en los dos períodos en estudio, podemos afirmar que ciertamente se ha producido un aumento en la conflictividad, que aunque no se exprese muy contundentemente en las cifras mostradas, es muy marcado si consideramos lo referente al marco y a la forma en que se desarrollan estos conflictos.

En efecto, los conflictos a los cuales nos enfrentamos actualmente involucran por lo general, grandes sectores económicos o de servicios. Anteriormente, los conflictos registrados involucraban pequeñas y medianas empresas de carácter privado <sup>400</sup> y en muy pocas ocasiones sectores de la Administración Pública. Hoy día, ocurre lo contrario: los conflictos en la Administración Pública, los cuales involucran a una mayor cantidad de trabajadores (un solo conflicto puede llegar a paralizar a todo el sector educativo, por ejemplo), son los predominantes. Esto implica un significativo cambio en la cultura conflictual de nuestro país.

Durante el año 1989, la situación del país fue bastante convulsa. El 27 de Febrero, un estallido social de grandes dimensiones (detonado por el

---

<sup>399</sup> Cuando hablamos de términos políticos nos referimos a la participación en la toma de decisiones. Y es que aunque a través de la CTV fundamentalmente, se sigan manejando la representación de los trabajadores dentro del juego político nacional, las bases se sienten cada vez más alejadas y con menos capacidad de intervención en la toma de decisiones.

<sup>400</sup> En las memorias del Ministerio del Trabajo se señalan hasta el año 1963 las empresas involucradas en conflictos; allí se puede apreciar como el mayor número de ellas son de tamaño pequeño o medio, y su vinculación con el sector privado.

incremento de la gasolina, pero motivado en general por lo difícil que se tornaba la situación luego de la aplicación del "paquete económico") se produce en todo el país dejando un grande y lamentable saldo de destrucción y muerte. En el mes de mayo, dos importantes acciones suceden en el área laboral: la marcha del 1º de Mayo y la huelga general convocada para el día 18.

A propósito del día de los trabajadores,

"El presidente como regalo a los trabajadores produjo una serie de decretos de corte socioeconómico. Ellos se refirieron al bono de transporte y alimentación para los empleados públicos con sueldos inferiores a Bs. 6.500 y la creación del programa de becas alimentarias para alumnos hasta 6º grado procedentes de familias de menores recursos, hasta un máximo por familia de Bs. 1.500 (500 Bs. por alumno)" <sup>401</sup>

La marcha que en principio se definió como totalmente pacífica, terminó en violencia, disturbios y represión policial.

El 18 de mayo, la CTV convoca un paro nacional de trabajadores, dentro de cuyos objetivos se encontraban la manifestación de oposición al paquete y la defensa de las condiciones de vida de la población. Los empresarios se mostraron en todo momento contrarios al paro, mientras que desde el Estado se trataba de buscar mecanismos para ablandar la posición de los trabajadores<sup>402</sup>.

---

<sup>401</sup> Arrieta: "La CTV toma el paso", SIC, Caracas, No. 515, 1989, pág. 197.

<sup>402</sup> *Ibid.*

Los resultados del paro, según Delpino, fueron un éxito al lograr una convocatoria del 98%. Para algunos optimistas, este constituyó un primer paso hacia la unidad sindical; sin embargo, esto sólo constituyó un hecho aislado que, dado los objetivos mismos que lo impulsaron, logró reunir las diferentes corrientes sindicales, pero que al culminar da paso a la conocida realidad: la fragmentación y pugna entre las diferentes tendencias del movimiento obrero nacional.

Además de estos dos acontecimientos, se produjeron o se iniciaron una serie de conflictos en el país. Podemos mencionar entre ellos, el ocurrido en Tía Juana, donde el sindicato de Maraven paralizó las labores durante 15 días y la situación del Metro de Caracas quien denunciaba violaciones dentro del contrato colectivo. Los trabajadores de los tribunales paralizaron sus actividades, teniendo esto consecuencias terribles para el sistema judicial del país. Se encontraban involucrados en el mismo, jueces, defensores públicos, escribientes y personal administrativo.

Los sectores educación y salud también se vieron afectados por la presencia de conflictos. En ambos casos, el contrato colectivo fue el elemento de discusión. Para el caso de los educadores, la dificultad se presentó al momento de discutir quién debía participar y en que condiciones debería realizarse la consideración del III Contrato Colectivo. Los médicos por su parte, reclamaban un aumento contemplado dentro de las condiciones del contrato, el cual no había sido cumplido por falta de recursos, según declaraba el Ministerio

de Sanidad. También protestaban los galenos, por las deficientes condiciones en las que se encontraban los hospitales públicos.

También mostraron descontento, los servidores del Estado quienes a través de las federaciones introdujeron pliegos conflictivos, así como el sector universitario a propósito del aumento salarial de los profesores.

Estos conflictos, de tan grande magnitud iniciados dentro del sector público, se han repetido sin cesar durante los años siguientes. Institutos Autónomos, empresas del Estado y hasta los empleados de los entes públicos han desarrollado acciones conflictivas contra el Estado.

"Los trabajadores organizados cada vez más están siendo conscientes de que la huelga es su único recurso para doblegar al Estado-Patrón y hacerlo atender sus reclamos" <sup>403</sup>.

Esta cantidad de conflictos que rodean al Estado no se producen al azar. En efecto, dentro de una situación económicamente crítica como la que vivimos actualmente, donde la inflación se acrecienta progresivamente y el déficit fiscal se hace cada vez mayor, el Estado se muestra incapaz de satisfacer las demandas de sus empleados. Se hace corriente entonces dentro del sector público, la firma de contratos colectivos bajo la presión de los trabajadores y sus demandas, cuyas cláusulas posteriormente no pueden darse cumplimiento por insuficiencia de recursos.

---

<sup>403</sup> Arrieta: "Conflicto, gobierno y sindicatos", SIC, Caracas, 1990, No. 524, pág. 164.

De esta forma,

"el gobierno se ha demostrado muy mal págador y poco responsable de los decretos y contratos pactados. Ha decretado aumentos generales, bonos compensatorios pero frecuentemente los desconoce o retarda el pago a los empleados del sector público. No es raro que no se cancelen derechos contractuales de los trabajadores y aun que se retrasen los pagos salariales. Es necesario que los trabajadores amenacen con paros para que se logre el dinero necesario para cumplir con estos compromisos. Parecería que el gobierno juega a veces por estos incumplimientos a que se paralicen las actividades

A menudo también el mismo gobierno juega a conflictos a futuro ya que promete plazos de pago, los cuales de antemano sabe que va a incumplir. Con ello se hacen repetitivos los conflictos por las mismas causas" <sup>404</sup>.

Así, los conflictos adquieren una dimensión diferente. Un sólo pliego introducido puede paralizar el sistema educativo o el judicial. No se trata entonces de que ahora el sector privado no sea fuente de conflictos, ni de que el Estado con anterioridad no haya registrado en su haber ningún pliego conflictivo. Nos referimos a un importante cambio en el que los trabajadores en general se encuentran más dispuestos a enfrentarse con sus patronos, se trate de empresarios o del Estado mismo. A unos trabajadores que no estando comprometidos con la consolidación de un sistema, no se encuentran dispuestos como en antaño, a soportar los reveses de la política económica.

---

<sup>404</sup> Ibid., pág. 163.

Si comparamos lo sucedido en el último período (1989-1992) con lo ocurrido en la década de los setenta y primera mitad del ochenta, pareciera que se hubiera experimentado una reducción. En efecto, durante este tiempo (de 1970 a 1984) se eleva considerablemente el número de pliegos de peticiones de carácter conflictivo introducidos ante las Inspectorías del Trabajo, y muchísimo más aún, las cifras correspondientes a los paros intespestivos.

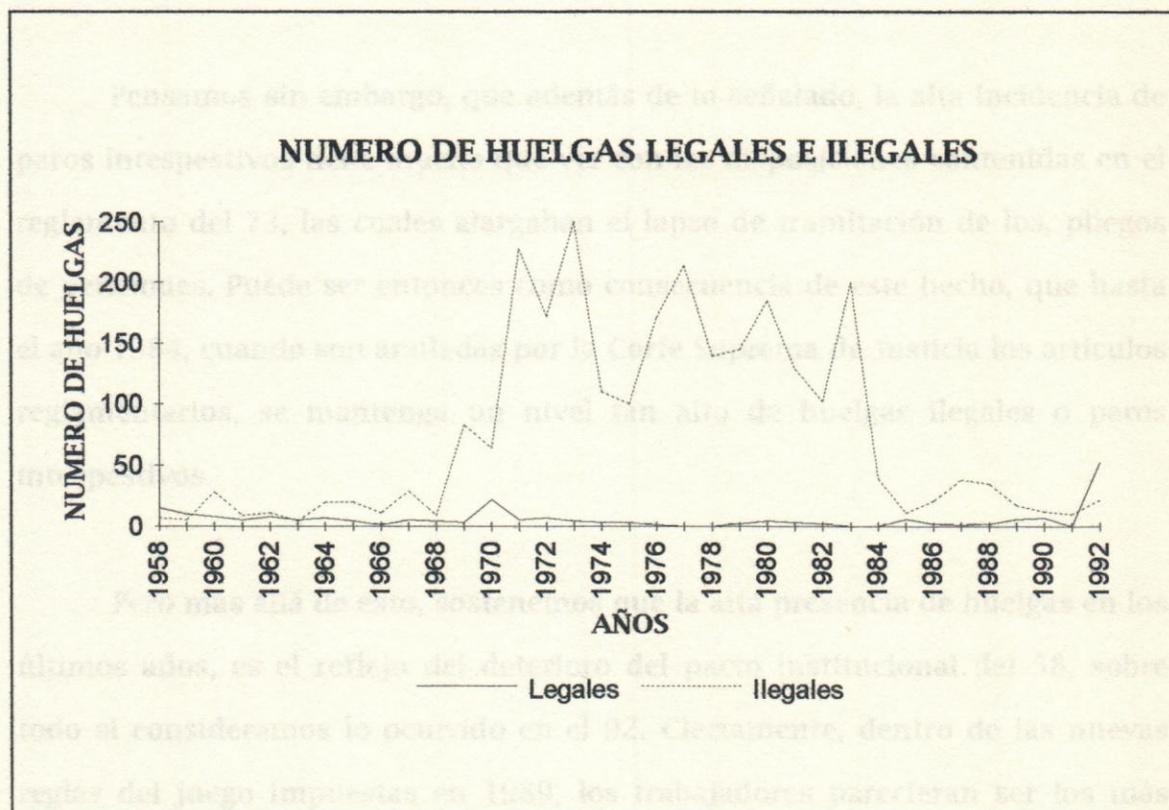
Podríamos argumentar en este sentido, que ese período temporal comprende dos gobiernos copeyanos, ante los cuales, la CTV., como principal organismo sindical y con una enorme influencia accióndemocratista, pudo adelantar acciones opositoras. Acciones fundamentadas más en criterios político-partidistas, que de otra índole.

En el caso de las huelgas, esto se percibe particularmente claro, incluso porque durante el primer período presidencial del Carlos Andrés Pérez (1974-1979), de corte accióndemocratista, el número de ellas es bastante bajo. Pero cuando observamos en la gráfica No. 14 lo que ocurre con los paros intespestivos, los cuales se mantienen con muy altas cifras durante los setenta y principios del ochenta, la cuestión no es tan clara.

En todo caso, esto es parte de una discusión todavía no resuelta. Nos referimos a aquella que versa sobre la mayor o menor influencia del color partidista del gobierno en las acciones conflictivas de los sindicatos,

especialmente de los cetevistas. No existen ciertamente, conclusiones definitivas y son variados los autores que defienden una y otra postura <sup>405</sup>.

GRAFICO No. 14



Fuente: Cuadro No. 44.

Nosotros en esta investigación, y como ya se señaló en algún lugar de la misma, escogimos dos períodos, que además de concordar exactamente con ciertos lapsos presidenciales, coincide igualmente en términos del partido que se encuentra en el poder. Por tanto, si dicha influencia es tan determinante

<sup>405</sup> Carlos Eduardo Febres defiende la variabilidad de los conflictos según el partido de gobierno, mientras Luis Salamanca por ejemplo, está convencido de que tal cuestión no es de ningún modo determinante.

como expresan algunos sectores, no debería incidir, en forma determinante, en los resultados de nuestro trabajo.

Pensamos sin embargo, que además de lo señalado, la alta incidencia de paros intespestivos tiene mucho que ver con las disposiciones contenidas en el reglamento del 73, las cuales alargaban el lapso de tramitación de los pliegos de peticiones. Puede ser entonces como consecuencia de este hecho, que hasta el año 1984, cuando son anuladas por la Corte Suprema de Justicia los artículos reglamentarios, se mantenga un nivel tan alto de huelgas ilegales o paros intespestivos.

Pero más allá de esto, sostenemos que la alta presencia de huelgas en los últimos años, es el reflejo del deterioro del pacto institucional del 58, sobre todo si consideramos lo ocurrido en el 92. Ciertamente, dentro de las nuevas reglas del juego impuestas en 1989, los trabajadores parecieran ser los más afectados.

Con instituciones políticas cada vez menos representativas; con una dirigencia sindical seriamente cuestionada por sus acciones dolosas, poco consecuente con el movimiento y su creciente separación de las bases y con una situación económica cada vez más difícil, los trabajadores se ven menos propensos a seguir los esquemas negociadores y más inclinados a adelantar acciones conflictivas, sobre todo en términos de huelga. Esto ocurre aún cuando la CTV en variadas ocasiones, sobre todo al principio, mostró su apoyo a la política económica de Carlos Andrés Pérez y a su gobierno. Sin embargo, este

cambio lo consideraremos con mayor profundidad en el aparte siguiente, cuando comentemos lo referente a los tipos de acción sindical.

## 1.6. TIPO DE ACCION SINDICAL

Cuando hablamos de tipo de acción sindical, nos referimos a las acciones que los trabajadores organizados en sindicatos, desarrollan en la obtención de sus reivindicaciones. Tales acciones pueden ser, según fueron definidas en el capítulo dedicado a la metodología: de oposición, participación o Negociación.

Para el particular caso de Venezuela, concordamos con Alberto Cuevas cuando señala que estamos en presencia de un modelo sindical que privilegia la negociación, sobre cualquier posibilidad de acción opositora. Esto tiene, por supuesto, sus matices dependiendo del momento a que hagamos referencia; sin embargo, esto pareciera ser bastante constante.

Pero no sólo nos encontramos en presencia de un modelo caracterizado fundamentalmente por la negociación. Además de ello, se trata de un modelo que, gracias a su particular relación con el Estado y los partidos políticos (como más adelante se constatará), ha logrado incluso participar de manera institucional dentro de ese proceso negociador. No se trata pues, de un sindicalismo que sólo simpatice con las acciones negociadoras, más allá de ello, nos encontramos en presencia de un sindicalismo institucionalmente incorporado al aparato político-estadal.

A la hora de demostrar el predominio de la negociación sobre la oposición, con sólo volver a mirar las estadísticas referentes a la contratación colectiva y a los conflictos, se hace sumamente evidente el predominio de la negociación. Y así parecer ser reconocido:

"La conflictividad laboral en nuestro país es muy baja en relación con el número de contratos colectivos celebrados" <sup>406</sup>.

Pero más allá de esto, el logro de acuerdos como el pacto de Avenimiento Obrero-Patronal, hicieron posible el establecimiento de una ambiente propicio para la proliferación de contratos colectivos, sobre la realización de huelgas.

"... el pacto de Advenimiento Obrero-Patronal facilitó a los obreros, empresarios y al Estado impulsar una política de contratos colectivos masiva que canalizó la inquietud sindical" <sup>407</sup>.

Desde el año 1958 hasta 1992, frente a un total de 2.859 huelgas, de las cuales apenas 208 fueron consideradas legales, se realizaron 43.824 contrataciones colectivas (ver cuadro No. 45). Se trata de una proporción extremadamente grande de contratos colectivos frente a una muy baja de huelgas, más aún, si sólo considerásemos las declaradas legales.

---

<sup>406</sup> Ricardo González Rincón: Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela, Op. cit., pág. 48.

<sup>407</sup> Godio: El movimiento obrero venezolano 1945-1964, Op. cit., tomo II, pág. 130.

CUADRO Nº 45

INCIDENCIA DE HUELGAS Y CONVENIOS COLECTIVOS POR PERIODOS

	1958-1992	1958-1963	(%)	1989-1992	(%)
TOTAL HUELGAS	2859	115	100	126	100
Legales	208	51	44	66	52
Ilegales	2651	64	56	61	48
TOTAL CONVENIOS	43.894	4.497	--	4.906	--

Fuente: Memoria y cuenta del Ministerio del Trabajo. Cálculos propios

***-1958-1963: Consolidación del sistema populista de consolidación.***

Dentro del primer período, 1958-1963, a pesar de la gran convulsión política que sacudía al país y a las dificultades económicas que la acompañaban, se impuso el criterio de la negociación. Además de la información estadística que refuerza este señalamiento, se encuentran las declaraciones tanto del Ministerio del Trabajo, como de los mismos dirigentes sindicales.

De esta forma, se expresa en la memoria del Ministerio del Trabajo en el año 1958:

"En una primera etapa hubo serios temores de que la inquietud laboral desembocaría en una ola de conflictos de trabajo que podría dañar seriamente la economía nacional e inclusive provocar trastornos de carácter político que nos llevaran a la anarquía o a la regresión.

Felizmente esos temores resultaron a la postre infundados; tanto los organismos directivos del campo patronal como los del campo obrero, dando un ejemplo de responsabilidad poco común antepusieron el interés nacional a las ventajas de tipo transitorio a que hubieran podido aferrarse y han mantenido a lo largo de las innumerables negociaciones un amplio criterio de mutua comprensión" <sup>408</sup>.

Manuel Peñalver, como dirigente sindical, confirma esta situación, cuando expresa que a partir de 1959

"la CTV firmó un avenimiento con FEDECAMARAS, presidida entonces por Alejandro Hernández, mediante el cual los trabajadores renunciaban a sus conquistas inmediatas, discutirían y arreglarían sus problemas específicos por la vía del consenso, a fin de darles un piso estable, sin ninguna agitación social, al recién instalado gobierno constitucional del Presidente Rómulo Betancourt. Más que la demanda de conquistas económicas inmediatistas, a los trabajadores les interesaba la instauración de la democracia en el país.

... esta actitud de la CTV y de la dirigencia sindical venezolana, ha logrado dos importantes avances desde el punto de vista institucional. En primer término, señala que el sistema instaurado evita la agitación social y la realización continua de huelgas; y, lo más importante; el avenimiento obrero patronal acabó con la amenaza existente en otra época de conspiración, tanto de la derecha golpista como de la extrema izquierda guerrillera" <sup>409</sup>.

---

<sup>408</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1958, Op. cit.

<sup>409</sup> Declaraciones emitidas por Manuel Peñalver a propósito de los 50 años de la CTV, en: CTV: 50 años de historia, Op. cit., pág. 37.

Además de esto, el ministerio emitió en esos años una serie de normas tendientes a lograr esa estabilidad social, facilitando el marco para las negociaciones. Tales normas consisten en lo siguiente:

"Como normas de carácter práctico tendientes a mantener la paz industrial, el ministerio sometió a la consideración de los patronos y trabajadores cuatro puntos:

PRIMERO: Limitación voluntaria por los trabajadores del derecho de huelga sólo a los problemas de trabajo que por su magnitud lo ameritaran, y la obligación correlativa del patrono de discutir y buscar solución a todos los asuntos del trabajo, cualquiera que sea su importancia.

SEGUNDO: Compromiso de las organizaciones sindicales de colaborar activamente, en la erradicación de cualquier intento que pudiera surgir entre trabajadores, de paros ilegales, pues todo conflicto colectivo de trabajo debe ser tramitado conforme a la ley.

TERCERO: Sometimiento de los pliegos de peticiones a términos de estricta justicia, con la reducción de las llamadas "Cláusulas de negociación" y con vista de las posibilidades económicas de la respectiva empresa.

CUARTO: Reglamentación del Avenimiento Obrero-Patronal, incluyendo la creación de un sistema de arbitraje voluntario y cumplimiento estricto del mismo" <sup>410</sup>.

---

<sup>410</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1960, Op. cit.

En el año 1960, se establecía como una de las acciones más destacadas del ministerio, la mediación de los conflictos colectivos, y así lo expresan:

"Uno de los aspectos más resaltantes de las actividades del Despacho, realizadas por órgano de la Dirección del Trabajo durante el año 1960, lo constituyó su perseverante esfuerzo por mediar en los conflictos obrero-patronales, propiciando el justo equilibrio económico-social indispensable para el mantenimiento de la paz laboral de la nación. Es así como de un total de 91 pliegos con carácter conflictivo tramitados por ante las diversas inspectorías de la República ... sólo en 8 casos se llegó al extremo de la huelga" <sup>411</sup>.

Con tales acciones y disposiciones, se restringieron expresamente las posibilidades de huelga durante los primeros años del gobierno de Betancourt. Restricciones adelantadas con el claro propósito de limitar la acción huelgaria e imponer un régimen de negociación, sumamente conveniente por lo demás. Lo sorprendente del asunto, es la pasiva aceptación por parte de los mismos dirigentes sindicales, que, como señalaba Peñalver, admiten en nombre de la consolidación del sistema, preceptos como los antes señalados.

Cuestión que no se limitó en exclusiva a esos primeros años de dificultad política. Pues si bien con el tiempo, cuestiones tan específicas como las normas anteriormente señaladas quedaron sin efecto, ya esa forma de asumir las acciones reivindicativas por parte de los trabajadores, basadas en la negociación, se impuso sobre cualquier otra. Dichas acciones eran posibles gracias a la situación económica del país, la cual mejoraba cada vez más con el

---

<sup>411</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1960, Op. cit.

transcurrir del tiempo. Los beneficios petroleros lograron crear en el país un estado en el que, sin existir presiones económicas que enfrentaran fuertemente al sector empresarial y al obrero, era relativamente fácil el lograr condiciones óptimas para las partes negociantes.

También debe mencionarse en este sentido, el espacio de participación política otorgado a ambos sectores. Este espacio, les aseguraba su intervención, en mayor o menor medida, en el lugar privilegiado que en efecto es el de la toma de decisiones.

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación**

Tanto es así la perdurabilidad de esta política mediatizadora de la que hemos venido hablando, que incluso en las memorias de los últimos años, usualmente tan escueta en sus comentarios, expresan lo siguiente:

"Como consecuencia de la concertación y del advenimiento de las partes, se resolvieron 147 pliegos conflictivos dentro del espíritu de conciliación que caracteriza esta gestión" <sup>412</sup>.

También es significativo, que a propósito de los sucesos desestabilizadores ocurridos en estos años, como de hecho lo fueron el estallido social del 27 de febrero de 1989, así como los dos golpes de Estado ocurridos en el año 92, no se exprese nada a propósito de los trabajadores y su

---

<sup>412</sup> Ministerio del Trabajo: Memoria y Cuenta 1991, Op. cit.

actitud, como si se expresó en las memorias de la época del gobierno de Betancourt.

Por tanto, sostenemos que ese importante predominio de contrataciones colectivas sobre las huelgas, se explica en primer termino, por este mismo carácter negociador del que recién hablábamos, el cual estimula a los trabajadores a anteponer la transacción pacífica a la impugnación u oposición (aunque no debemos olvidar que las huelgas son elementos de presión para obtener objetivos que usualmente se traducen en la firma de un contrato colectivo). También debe mencionarse, como se señaló en la parte dedicada al conflicto, la política adelantada por el sector institucional hacia la contención del derecho de huelga. Esto además de reflejarse en los bajos niveles de incidencia huelgaria, se percibe en el alto número de paros intespestivos o huelgas ilegales.

También se ha señalado en este sentido, el hecho de que

"la base de sustentación del movimiento sindical, fuerte en el sector estatal y para-estatal y débil en el sector privado, conlleva a que los sindicatos sean más proclives a la negociación que a la confrontación"  
413.

A pesar de que los casos más representativos en cuanto a esa proliferación de huelgas ilegales se encuentran en algunos años no considerados dentro de los cortes temporales de la investigación (como el

---

<sup>413</sup> Rolando Díaz: Sindicalismo y sociedad, Caracas, ILDIS, 1993, Mimeo.

increíble caso del año 1973 en el cual se produjeron 4 huelgas legales y 250 paros intespestivos), si observamos el cuadro No. 45 se puede ver el reflejo de tal situación dentro de los períodos en cuestión.

En esto de las comparaciones debemos ser cuidadosos en la utilización de los números absolutos, por el hecho de que ambos períodos difieren en la cantidad de años considerados. Sin embargo, observamos que aunque para el primero de ellos (de los períodos) la cantidad de años es superior, los niveles de conflicto son menores que en el segundo. Si estamos atentos a los porcentajes, nos percatamos de la alta presencia de conflictos ilegales y de la muy baja proporción de conflictos en función del número de contratos celebrados.

Dentro de las memorias del Ministerio del Trabajo, se incluyen para los años anteriores a 1963 <sup>414</sup>, la resolución de cada uno de los pliegos conflictivos presentados ante ese despacho. De los resultados obtenidos, elaboramos el cuadro No. 46

Lamentablemente tal información no se posee para el otro período, por tanto, es imposible el establecer alguna relación comparativa. Sin embargo, estos datos reafirman lo que se ha venido mencionando, es decir, el predominio de la negociación sobre cualquier otra forma de acción. Y es que además de ser mucho mayor el número de contratos frente a la cantidad de huelgas, si observamos en forma más específica lo que nos ofrece el cuadro antes referido,

---

<sup>414</sup> Este año no fue incluido dentro del cuadro porque aunque la memoria registraba las cifras, estas presentaban serias distorsiones.

nos percatamos del gran preeminencia de salidas negociadas en los conflictos. Preeminencia absoluta que se mantiene a lo largo de los cinco años expuestos.

**CUADRO No. 46**  
**RESOLUCION DE CONFLICTOS COLECTIVOS (1958-1962)**

AÑO	TOTAL	I	%	II	%	III	%	IV	%	V	%
1958	78	51	65,38	7	8,97	4	5,13	15	19,23	1	1,28
1959	63	44	69,84	9	14,29	3	4,76	6	9,52	1	1,59
1960	91	55	60,44	27	9,67	0	0,00	8	8,79	1	1,10
1961	40	21	52,50	13	32,50	0	0,00	6	15,00	0	0,00
1962	40	24	60,00	5	12,50	0	0,00	10	25,00	1	2,50

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo.

I: Fueron solucionados en la etapa conciliatoria, mediante acuerdos y contratos colectivos celebrados por las partes.

II: Fueron solucionados por decretos y resoluciones (arbitraje obligatorio, declaratoria de paro ilegal e improcedencia del pliego por no llenar los requisitos legales)

III: Resueltos por arbitrajes voluntarios convenidos por las partes.

IV: Conflictos degenerados en huelga

V: Conflicto en tramitación o solucionados por otras causas de carácter si se quiere fortuito (quiebra de la empresa por ejemplo).

No es casual tampoco, el hecho de que los decretos y resoluciones, ya sean emitidos por parte del Ministerio o del Ejecutivo Nacional, se encuentren en el segundo lugar. Esto es un indicador más de la intencionalidad por parte del Estado de restringir al máximo las posibilidades de huelga. De esta forma, cuando el proceso negociación y conciliación fracasa, se impone, en muchos casos, las salidas obligadas y controladas por el poder público.

"Con razón se afirma que en Venezuela no ha existido jamás el derecho de huelga. En unas ocasiones, en razón de que las dictaduras mediante la fuerza y la coerción, lo han impedido; en otras, porque la democracia, mediante otros medios más persuasivos y disuasivos, tolerados y legitimados incluso jurídicamente, no con menos eficacia, se ha bloqueado toda posibilidad de ejercitación de este derecho fundamental de los trabajadores, de rango constitucional desde 1947"  
415.

A pesar de no disponer de las cifras, no parecen quedar muchas dudas de que esto continúe siendo así, al menos hasta el año 1991. Si observamos el gráfico No. 11 en el que se exponen la relación de pliegos conflictivos degenerados en huelga en función de todos los presentados, se percibe como en los últimos años sigue predominando esa tendencia comentada hacia la resolución negociada o impuesta de los conflictos colectivos. Un porcentaje muy bajo llegó a la huelga.

El caso del año 1992, como ya mencionamos líneas atrás es bastante atípico. Atípico en el sentido de que siendo un gobierno ideológicamente coincidente con la tendencia de la CTV., se produzca un nivel tan alto de huelgas dentro de los pliegos conflictivos presentados. Es posible que ante el agotamiento del sustento económico del sistema populista de conciliación, la negociación sea cada vez más difícil de lograr.

"En Venezuela el conflicto laboral no ha llegado nunca a alcanzar los niveles característicos de otros países similares. Esto se debe,

---

<sup>415</sup> Ricardo González Rincón: Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela, Op. cit., pág. 48.

evidentemente, a que la bonanza petrolera permitió que el estado distribuyera directa o indirectamente esta renta, disminuyendo los focos de conflicto laboral" <sup>416</sup>.

Nos encontramos entonces ante un movimiento sindical acostumbrado en principio, dadas las peculiares situaciones en las que se definió el juego político después del 58, a la transacción, la negociación, el convenio. Cuestión que era necesaria y además posible.

Necesaria, dadas las difíciles condiciones políticas por las que atravesaba el país en aquellos momentos, las cuales reclamaban cierta estabilidad socio-laboral, para poder consolidar determinado modelo político; y posible, dado que el recurso petrolero proporcionaba los ingresos necesarios para satisfacer continuamente las demandas de los diferentes sectores sociales, entre ellas pues, las de los trabajadores.

Lo que comienza en tales circunstancias, llega a institucionalizarse a través de los años y a adquirir las características que hemos venido señalando. La aparición de una burocracia sindical acostumbrada a manejarse en términos de arreglos negociados y beneficios prebendarios, poco a poco pierde la capacidad de manejar situaciones de conflictos y de proponer acciones impugnadoras. Carlos Eduardo Febres lo expone de la siguiente manera:

---

<sup>416</sup> Carlos Eduardo Febres: "El movimiento sindical: ¿Actor social o gestor institucional?", En: Moises Naim y Ramón Piñango: El caso Venezuela: una ilusión de armonía, Caracas, Ediciones IESA, 1984, pág. 303.

"Esto generó, a su vez, una burocracia laboral en cuya cultura y conducta hay importantes componentes en contra del conflicto. Ello es así hasta el punto en que los dirigentes sindicales prefieren evitar el conflicto porque carecen de experiencia para manejarlo" <sup>417</sup>.

Cuando la situación económica adquiere los matices recesivos propios de estos últimos años, las posibilidades de manejarse en los términos antes aludidos se presentan cada vez como más difíciles. Ante un Estado afectado por un importante déficit fiscal y ante la incapacidad cada vez mayor por parte de éste de asumir compromisos y realizar transferencias directas o indirectas del ingreso petrolero a la población, con miras al mantenimiento de cierto estado de cosas, el poder seguir manteniendo un nivel de negociación tan difundido y arraigado como en antaño, parece poco probable.

La recesión económica ha afectado considerablemente la situación de nuestro país. Los empresarios adoptan posturas más conservadoras en nombre de la necesaria flexibilización del trabajo y como forma de garantizar sus niveles de ingreso económico. Los trabajadores igualmente afectados, reclaman cada vez más, reivindicaciones acordes con sus crecientes necesidades. El Estado, incapaz de aportar algún tipo de apoyo económico en este sentido, sólo cuenta con la legislación y con su capacidad (en continuo deterioro) de exhortación.

Dentro de este panorama, lo ocurrido en el año 1992 y aún en los años posteriores a la crisis, encuentra algún sentido. Y es que ante la imposibilidad

---

<sup>417</sup> Idem.

cada vez mayor de lograr soluciones en términos negociados a conflictos, cuyas verdaderas consecuencias eran continuamente mediadas y suavizadas por la capacidad tanto política como económica del Estado, el enfrentamiento entre los sectores involucrados, es decir, entre trabajadores y patronos, se muestra progresivamente más claro y directo. No podríamos decir que nos encontramos en un estado de acción opositora por excelencia. No. Esto sería en efecto, una ingenua exageración. Sin embargo, sostenemos que nos encontramos en un momento si se quiere de transición. Transición de un modelo de acción fundamentalmente negociador, a otro más impugnador, donde la huelga se convierte en elemento de mayor fuerza en la obtención de los objetivos sindicales.

Es igualmente cierto, por otra parte, que, a través de la CTV, el movimiento sindical continua siendo parte del sistema político de nuestro país. Esto sin embargo, cuando hablemos del estado y el movimiento sindical, se verá con mayor claridad.

## 1.6. CONSIDERACIONES FINALES

Finalmente, son varias las cuestiones que podemos decir en torno a la actividad sindical en general. Ciertamente, nos encontramos con un importante cambio en los niveles de sindicación y participación, en la contratación colectiva y en la forma de resolución de conflictos , la cual progresivamente se ha hecho más problemática.

Las cifras consideradas en el análisis nos demuestran como los trabajadores progresivamente se muestran menos propensos hacia la conformación de sindicatos y en general hacia la participación en cualquier actividad de este tipo. Por otro lado, la contratación colectiva, a pesar de que términos absolutos presenta una tendencia creciente, al ser confrontado con el total de la población económicamente activa, se evidencia una importante disminución en sus niveles de amparo. Mientras que anteriormente, dentro de lo que consideramos como período inicial, existía una tasa bruta de amparo del 6 %, actualmente ésta se ha reducido hasta cubrir apenas un 2,66 % de la fuerza de trabajo.

El promedio de duración del contrato también ha disminuido, aunque en el último año (1991) pareciera revertirse la tendencia, y la intervención de la legislación y del Estado en general, se ha presentado como muy significativa durante todos los años considerados.

Con respecto a la conflictividad, los resultados obtenidos nos permiten afirmar que ésta ha crecido en nuestro país. Ciertamente, la forma de resolver los conflictos laborales en la actualidad, a pesar de la existencia de mecanismos legales dilatorios y restrictivos, se presenta cada vez como más impugnadora y desafiante hacia el sistema. Esto pareciera demostrar como el sindicalismo de conciliación, y en general los dispositivos concertadores tradicionalmente empleados por el Estado, se tornan cada vez más ineficientes, cuando no totalmente inservibles, en un contexto económico, político y social marcado por la crisis.

## ○ 2.- SINDICATOS Y ESTADO: INSTITUCIONALIZACION DEL MOVIMIENTO SINDICAL VENEZOLANO. EL CASO DE LA CTV.

En los últimos años, sobre todo a partir de la segunda mitad de este siglo, los estudios sobre el Estado han cobrado gran interés dentro de las ciencias políticas, así como dentro de otras disciplinas, como la sociología por ejemplo. Gracias a este inusitado interés, que ha desembocado en un importante desarrollo teórico en esta materia, es posible incluir un apartado como el que aquí se presenta. Es decir, de un espacio en el que se aborde la relación entre el Estado y el Movimiento Sindical.

Tradicionalmente, esta relación se ha abordado en nuestro país desde un enfoque fundamentalmente estatista. Este es el caso por ejemplo, de trabajos como el desarrollado por Margarita López Maya y Nikolaus Werz <sup>418</sup>. Tales investigaciones le proporcionan una enorme importancia al papel del Estado dentro de la relación, opacando la postura asumida por el sindicalismo al considerarlos como un mero apéndice de los partidos o como un grupo de burócratas desmovilizados.

En este sentido, pensamos que la situación es algo más compleja y de allí nuestro interés por introducirnos en ella. En efecto, hemos considerado que existen diferentes formas de relación entre el Estado y el movimiento sindical.

○ En concreto, hemos señalado tres: exclusión o marginación, participación e

---

<sup>418</sup> Margarita López Maya y Nikolaus Werz: El Estado venezolano y el movimiento sindical, Caracas, mimeo, 1983.

integración. Sostenemos a propósito de esto, que en nuestro país la relación se establece en términos de integración. Integración que como también señalamos, es de carácter corporativista.

Por tanto, en estas líneas y las siguientes, trataremos de demostrar como el movimiento sindical venezolano ha sido incorporado institucionalmente al sistema político y lo que a través de los años ha sucedido con respecto a tal incorporación. La CTV como principal central obrera, cuestión que se manifiesta no solamente en la cantidad de miembros afiliados sino también en su importante influencia dentro de la realidad de nuestro país, será la unidad de análisis de este apartado

## 2.1 ANTECEDENTES:

La influencia del Estado dentro de la realidad política venezolana, como ya lo comentamos en el apartado correspondiente al contexto político, es de una importancia considerable. Importancia que por supuesto no deja de reflejarse cuando hablamos del sindicalismo en particular. Aunque sea propósito de este análisis profundizar en lo ocurrido durante los dos cortes temporales definidos, no podemos restringir la importante presencia del Estado a los límites de tal periodización.

o El Estado venezolano como principal receptor de recursos financieros, gracias a las bondades de la renta petrolera, fue el encargado, mediante de lo que conocemos como proceso de modernización, de imprimir a la sociedad

venezolana las características propias de una sociedad capitalista. En este proceso, a diferencia de lo ocurrido tradicionalmente en Europa, el ente estatal se encargó de crear determinado tipo de arreglo societal; aquel acorde con los proyectos modernizadores, lo cual implicaba también la presencia de organizaciones de interés como los partidos y los sindicatos.

En este sentido, no faltan autores que lleguen a afirmar que ciertas acciones adelantadas desde la institucionalidad del Estado, como la promulgación de la Ley del Trabajo del 36, son acciones de carácter paternalista, dirigidas a crear el marco propicio para el desenvolvimiento de cierto tipo de actividad sindical. Se sostiene, a grandes rasgos, que dada la debilidad estructural del movimiento obrero en nuestro país, muchas de las reivindicaciones obtenidas (como es el caso del derecho a huelga, la incorporación de la contratación colectiva, etc.) constituyen más concesiones del Estado, que logros propios de la lucha obrera.

De esta forma, el Estado, de una manera directa mediante la legislación o indirecta a través de la creación de las condiciones propias de una sociedad capitalista, sienta las bases para el desarrollo de la actividad sindical. Desde esta perspectiva, el Estado es un fuerte colaborador, y hasta cierto punto un agente propiciador, del movimiento sindical, o más bien de determinado tipo de éste.

En los años inmediatamente posteriores a la muerte de Gómez, en lo que constituyen los gobiernos de López y Medina, la situación se asemeja mucho a

la expuesta con anterioridad. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, esto adquiere ciertos matices. Matices relacionados justamente, con la incorporación de la actividad sindical al sistema político. Y es que si bien en los primeros momentos las acciones por parte del Estado hacia el movimiento trabajador guardaban aún cierta distancia, debido a que el movimiento sindical se mostraba algo reticente hacia las concesiones y muchas veces, incluso desarrollaba actividades opositoras, esta se quebranta durante el trienio (1945-1948), en donde, en busca del necesario apoyo de los trabajadores al gobierno, los adecos se abocan a captación de cuadros obreros.

• Las acciones adelantadas por el ejecutivo hacia los sindicatos, en el particular caso de López, ante la importante movilización ocurrida al inicio de su gobierno, se caracterizarían por mostrarse favorable hacia la apertura, pero tratando al mismo tiempo que ésta no trajera un desbordamiento de los nacientes grupos políticos.

Se trataba entonces de proporcionar determinadas reivindicaciones al movimiento obrero, cuya mayor expresión fue la progresista Ley del Trabajo del año 36 la cual fue acompañada por la implementación de algunos programas de tipo social, pero conservando al mismo tiempo la potestad de intervenir e incluso reprimir cuando la situación se tornara particularmente amenazadora. El marco jurídico utilizado para evitar la politización de los movimientos sindicales, estaba constituido por el tristemente célebre Inciso VI de la Constitución Nacional.

"En este sentido, la política laboral de López puede definirse como una combinación de 'modernización preventiva' con represión política" <sup>419</sup>.

• El gobierno de Medina por su parte, también se mostró hasta cierto punto favorable a la organización sindical, siempre y cuando ésta no se constituyera en un peligro político para su administración. De esta forma, continuó apegado al marco legal proporcionado por la ley laboral del 36 e incluso se abocó a la promulgación de la Ley del Seguro Social y a la creación del Instituto Central de los Seguros sociales. El Inciso VI continuó vigente durante su mandato, sin embargo, su incidencia fue menor que en gobierno de López.

• Fue un importante ejemplo de la intolerancia de este gobierno hacia las actividades políticas de los sindicatos, la disolución de 93 organizaciones laborales influidos por el PCV en 1944, cuando éstos participaban en la Convención Obrera de ese mismo año.

• Durante el trienio adeco tal situación se modifica. Los líderes acciondemocratistas tenían la intención de proporcionar al movimiento obrero y campesino un importante papel dentro de su gobierno. Siendo consecuentes con esta idea, le otorgarían a estos sectores movilizados desde 1936, la posibilidad de participar en la vida política del país y de mejorar sus condiciones de vida, a cambio del consecuente apoyo de éstos a su causa.

---

<sup>419</sup> Luis Salamanca: La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980, Op. cit., pág. 75.

Esto, si se quiere, se venía incubando con anterioridad. En efecto, y así lo hemos mencionado reiteradas veces, los partidos políticos comienzan a mantener, desde el año 1936, una vinculación bastante estrecha con las organizaciones de los trabajadores. Entre los partidos más cercanos en este sentido, se encuentra precisamente Acción Democrática, el cual una vez que se convierte en partido de gobierno, utiliza esa base trabajadora como apoyo a su mandato a la vez que contribuye directamente en su desarrollo y fortalecimiento. Las cifras aludidas con anterioridad referentes a la legalización de sindicatos y a la contratación colectiva, son bastante elocuentes en este sentido. Pero más allá de esto,

"las afinidades surgidas en este proceso entre AD y los sindicatos van a tener consecuencias considerables en la historia posterior del movimiento obrero venezolano. Pese al fracaso político del trienio, éste va a mostrar las posibilidades socio-políticas y económicas que brinda la coalición populista" <sup>420</sup>.

En el período de la dictadura militar que va desde el año 1948 hasta principios del 58, las acciones del Estado se tornaron sumamente represivas. Represivas hacia cierto tipo de organizaciones, las opositoras claro está, y muy favorables hacia la proliferación de sindicatos simpatizantes con el régimen. No será sino hasta 1958, cuando la incorporación institucional del movimiento obrero al sistema político, se convierta en una ineludible realidad.

---

<sup>420</sup> Ibid., pág. 88.

Nos encontramos así, durante estos años que van desde la muerte de Gómez hasta el fin de la dictadura pérezjimenista, con un movimiento sindical caracterizado por la movilización. Obviamente, la influencia ejercida por los incipientes partidos políticos influyó grandemente en este sentido, dentro de un contexto institucional fundamentalmente represor. La necesidad de construir un orden socio-político diferente, lograba reunir a los sindicalistas y a los jóvenes dirigentes políticos, así como a otros sectores, en torno a un mismo proyecto: el de la democracia política.

En nuestro país, el hecho de la existencia de un intenso proceso de modernización que contribuyó al desplazamiento de grandes contingentes de población hacia los lugares mayormente beneficiados por las inversiones estatales (grandes ciudades con mayores posibilidades de empleo y de acceso a mejores condiciones de vida: servicios públicos, salud, educación, etc.), creó la situación propicia para que las nuevas organizaciones políticas y laborales encontraran el apoyo poblacional adecuado (en las crecientes masas urbanas) y necesario para adelantar con éxito sus propósitos.

Por un lado entonces,

"como consecuencia del violento proceso de urbanización e industrialización, masas rurales que han abandonado los campos y roto los nexos sociales y psicológicos que los ligaban al medio rural, se

encuentran en las ciudades 'disponibles' para ser captados por nuevas organizaciones" <sup>421</sup>.

Existiendo además una situación política caracterizada por la exclusión en términos de participación política, social y económica de ese contingente poblacional antes mencionado y dada

"la aparición de grupos de 'clase media' urbana, frecuentemente profesionales o 'intelectuales' (estudiantes, periodistas, maestros, profesores, etc.) que sufren de incongruencia de status y se encuentran alienados del orden socio-político existente que bloquea su participación y no les otorga el reconocimiento que ellos creen merecer" <sup>422</sup>;

se genera un tipo de relación política en la cual las masas, a cambio de la articulación de sus intereses y de la posibilidad de participar en la toma de decisiones y de los beneficios que ofrece el Estado a través de la renta petrolera, otorga su respaldo a las élites dirigentes.

El período del trienio (1945-1948), constituyó la primera oportunidad para que dichas élites accedieran al poder estatal y pusieran en práctica sus propuestas políticas. Gran parte de aquella gran masa movilizada, a través de los partidos (fundamentalmente AD) es incorporado a la causa de la democracia. Así, mediante los diferentes burós de los partidos: el político, el campesino o el de los trabajadores, etc. ; por primera vez una importante

---

<sup>421</sup> Juan Carlos Rey: Ideología y cultura política: el caso del populismo latinoamericano, Op. cit., pág. 149.

<sup>422</sup> Idem.

cantidad de la población tiene la posibilidad de asegurar cierto margen de participación, canalizado eso sí, a través de las organizaciones antes mencionadas.

En el caso particular de los trabajadores, a pesar de que las organizaciones sindicales ligadas al PCV. no se mostraron muy afectas hacia el nuevo gobierno (debemos recordar el apoyo brindado por este partido al mandato de Medina), en general, los obreros dieron su respaldo a la reciente gestión; sobre todo, los adecos.

El gobierno por su parte, se convirtió en un importante elemento para el sindicalismo, al contribuir éste, en forma directa, a su fortalecimiento y desarrollo. Lo que anteriormente se realizaba en los márgenes de la clandestinidad o en todo caso al interior de las propias organizaciones (nos referimos a las actividades de formación, promoción y movilización de los sectores laborales), bajo el amparo de los partidos políticos, ahora se adelanta desde la institucionalidad del Estado.

"Por primera vez el poder se apoyaba ahora en los trabajadores y en las clases medias. El mismo poder adeco era impulsor de movilizaciones de masas ..." <sup>423</sup>

Tal situación, que pronto despertó la desconfianza de la oligarquía venezolana, aunada a otros factores, la mayoría de carácter político, trajo como

---

<sup>423</sup> Godio: El movimiento obrero venezolano, pág. 85., Op. cit., tomo II.

resultado el derrocamiento del gobierno de Gallegos en noviembre de 1948. A partir de ese momento, con el advenimiento de la dictadura, la labor política de partidos y sindicatos se desarrollará nuevamente en los espacios de la clandestinidad.

## 2.2 UN NUEVO MODELO POLITICO

La caída del régimen militar pérezjimenista va a dar inicio dentro de nuestro país a una nueva etapa política. Una nueva etapa que recoge la experiencia de varios años de lucha, de éxitos y fracasos. Es esta experiencia, la que va a determinar el acaecimiento de muchos de los principales sucesos en esta materia, después del 23 de enero de 1958.

Luego de la experiencia fallida del trienio y ante la gran movilización ocurrida durante las jornadas del 23 de enero y la recesión económica que amenazaba al país, dos cuestiones estaban claras:

- La necesidad de adelantar un gobierno de coalición que garantizara el apoyo de todos los sectores afectos a la causa de la democracia y que además pudiera hacer frente a las posibles acciones de los sectores opositores al nuevo régimen, y

- La necesidad de garantizar cierta estabilidad social, que procurando un estado de relativa calma dentro del país, hiciera más seguro el tránsito hacia la democracia.

La manera de asegurar esta situación fue a través de la realización de pactos o alianzas, dando origen así, al Pacto de Avenimiento Obrero-Patronal y al Pacto de Punto Fijo como expresiones formales de las voluntades de conciliación de los sectores directamente involucrados (trabajadores y patronos por un lado y partidos políticos por otro). Al lado de estos acuerdos formales, se desarrollaron otra serie de convenios de carácter si se quiere informal, como el llamado pacto tácito o institucional, en el que los principales sectores de la vida nacional, como efectivamente lo son los partidos políticos, los trabajadores, los empresarios, el ejército y la iglesia, se comprometen al apoyo y defensa del nuevo régimen.

Tratándose de actores tan diversos y estando implicados tan disímiles intereses, algunos de los cuales incluso pueden llegar a ser contrarios, la tarea ciertamente no era nada fácil. Se trataba de convencer y de garantizar a cada uno de estos actores cierto margen de seguridad y beneficio dentro del nuevo régimen, solicitando a cambio su apoyo irrestricto. Para que tan complicada labor fuera posible, se requería de una serie de condiciones. Juan Carlos Rey las resume en cinco:

"Para que pueda funcionar un sistema político basado en la regla de unanimidad o, en todo caso, en la negociación y conciliación de intereses para la toma de decisiones, se necesitan varias condiciones. En primer lugar se requiere un adecuado equilibrio entre las demandas y recursos. Esto se ha logrado, de un lado, por el nivel relativamente bajo del que parten las demandas populares a la caída de Pérez Jiménez y, por otro lado, por la estabilidad y abundancia de los recursos de origen petrolero, así como el éxito de las primeras fases de

la política de desarrollo. En segundo lugar, se requiere un número relativamente reducido de actores y cierto grado de homogeneidad entre ellos: si su número es muy alto disminuye la probabilidad de acuerdo negociado, y aumenta la de que sus intereses sean compatibles. En tercer lugar, es necesario que las relaciones entre esos actores no sean puramente conflictivas o más precisamente no sean suma-cero, es decir: es necesario que la satisfacción de los intereses de un actor no se haga a costa de negar la de otros actores. Esto se logra, por un lado, excluyendo de la coalición o alianza a aquellos sectores cuya presencia sería incompatible con la de aquellos otros cuyo apoyo -dado el poder del que disponen- se considera imprescindible. Por otro lado, mediante un 'modelo de desarrollo' dentro del cual los recursos del Estado, originados en el sector petrolero externo, jugarán un papel clave. En cuarto lugar, es necesario, además de la existencia de grandes y sólidas organizaciones que representen un alto nivel de agregación y articulación de intereses (partidos políticos y grupos de presión) y que sean capaces de canalizar, elaborar y sintetizar la multitud de eventuales demandas y expresiones de intereses heterogéneas, pues de otra manera hay el peligro de que éstas desborden el sistema político y no puedan ser manejadas. En quinto lugar, se requiere, por otro lado, que en el interior de estas organizaciones se afirme el principio de autoridad y libertad de maniobra para el líder, en tanto que se exige confianza y pasividad en las masa que reciben los beneficios en forma de dones paternalistas y no como el resultado de su propia movilización y esfuerzo" <sup>424</sup>.

Se trataba entonces, de aprovechar al máximo todas las condiciones disponibles:

---

<sup>424</sup> Juan Carlos Rey: El futuro de la democracia en Venezuela, Op. cit., pág. 273. El subrayado es nuestro.

- *Las económicas*, proporcionadas por la explotación del petróleo y el consecuente margen de ingresos rentísticos que posibilitaba la satisfacción de los diferentes sectores sociales sin que esto implicara el sacrificio de alguno de ellos.

El modelo de desarrollo adoptado, basado en lo fundamental en los favores otorgados por una economía de enclave, otorga al Estado la gracia de mantener satisfechos a los diferentes grupos de interés de la sociedad y por tanto, un nivel conflictual lo suficientemente bajo.

- *Las políticas*, que por un lado se manifiesten en la existencia de organizaciones de agregación de intereses (sobre todo de partidos) lo bastante sólidas como para convertirse en representantes, con un amplio margen de legitimidad, de los intereses de la población; y que por otro, se expresan en la voluntad de negociación y conciliación de todos los sectores ligados al ámbito de la política, en torno al cumplimiento de un gran objetivo: la permanencia de la democracia como sistema político.

- *Las sociales*, las cuales además de caracterizarse por un nivel de demandas bastante bajo, también implica por parte de la población un apego al proyecto lo suficientemente grande, como para aceptar (con mayor o menor resistencia) medidas que puedan llegar en ciertos momentos a ser contrarias a sus propios intereses. Más adelante esto se expresará incluso, en la toma de posturas pasivas ante el Estado al adelantarse éste en muchas ocasiones a las

demandas de estos sectores. No hay necesidad de movilización, dado que la administración se encarga de satisfacer sus necesidades en forma paternalista.

Las circunstancias antes mencionadas, en efecto, hicieron posible que tal coalición pudiera ser adelantada con éxito. Pero más allá de esto, generaron las condiciones propicias para el desarrollo de determinado modelo político, que seguiría funcionando, unas veces con mayor comodidad otras con menos, hasta lo que hemos definido como el período de crisis. De un modelo político que, basados en las consideraciones de Juan Carlos Rey, hemos denominado como "sistema populista de conciliación".

◊ Constituye un elemento fundamental dentro de este modelo, como ya se ha expresado, la incorporación de "mecanismos para la generación de apoyos"<sup>425</sup>. De esta forma, el Estado se aboca, a través de diferentes maneras, a la búsqueda de esa base necesaria para poder adelantar en los términos propuestos, el modelo político y el modelo de desarrollo planteado.

"La realización del objetivo de preservación del régimen se traduce, operativamente, en una búsqueda de apoyos de grupos o sectores sociales claves"<sup>426</sup>.

◊ En nuestro país, esta búsqueda de apoyos se traduce en dos aspectos fundamentales: en la instauración de determinadas reglas de juego aceptadas

---

<sup>425</sup> Juan Carlos Rey: El futuro de la democracia en Venezuela, Op. cit.

<sup>426</sup> Ibid., pág. 269.

por todos, o en todo caso, por la gran mayoría de los actores involucrados, y la incorporación de los sectores fundamentales a la institucionalidad del régimen.

• Esto es posible en el primer caso, mediante una intensa campaña de re-socialización política, en la que la educación, por supuesto, juega un papel fundamental, así como la labor propágandística desarrollada por el Estado y, en el segundo caso, por medio de la incorporación de los sectores estratégicos a los beneficios estatales, sean estos de carácter político (acceso a la toma de decisiones públicas en forma directa, a través de su concurso en el gabinete ejecutivo o de la participación en el parlamento y de la garantía de la consulta previa en aquellas determinaciones que puedan, de alguna u otra forma, ir en detrimento de intereses vitales) o económico (participación de los beneficios de la renta, traducidos en políticas prebendarias, en el clientelismo político, etc.)

"Como portadores potenciales de apoyo y/o perturbación al sistema político, las grandes organizaciones además de ser promovidas y protegidas por el Estado, deben ser disciplinadas institucionalmente o cooptadas en el proceso de decisión estatal"<sup>427</sup>.

• De esta manera, el Estado resulta beneficiado al lograr garantizar un alto nivel de paz social, al poder reducir considerablemente el conflicto (específicamente los relacionados con la producción, lo cual por lo demás también implica un acuerdo mínimo entre patronos y trabajadores en torno a las proposiciones del capitalismo); mientras que los diferentes grupos

---

<sup>427</sup> Luis Salamanca: La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980. Op. cit., pág. 29.

estratégicos se ven favorecidos a su vez, por la protección del organismo estatal.

El panorama sin embargo, es algo más complejo de lo que se presenta. Esto es así, dada la participación de los partidos políticos como agentes mediadores en este proceso. En efecto, el partido se convierte en un agente propiciador y hasta cierto punto responsable de la eficacia de esta relación. En tal sentido, los conocidos burós, en este caso el sindical, juega un papel fundamental.

Por supuesto que también el partido obtiene sus gratificaciones en esta relación, al obtener el apoyo de ese importante sector social, ya sea a través del respaldo directo a sus decisiones cuando éste se encuentre en el poder, o incluso mediante la captación de votos en períodos electorales.

Así, lo que en principio constituyó una propuesta contestataria, impugnadora del orden establecido, se convirtió con el transcurso del tiempo en la ideología dominante y en parte fundamental del quehacer político de nuestro país, por medio de la implantación de una serie de dispositivos institucionalizantes. Institucionalizantes de la gran mayoría de las relaciones Estado-partidos políticos-sociedad.° El carácter movilizador del movimiento obrero presente en los primeros años desaparece, para dar paso a la conciliación como forma predominante de relación institucional.

## o 2.3. INSERCIÓN CORPORATIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN VENEZUELA.

Podemos después de todo lo anteriormente expuesto, señalar la existencia de tres elementos mediante los cuales se logra apreciar, en el caso particular de nuestro país, la agregación neocorporativista del movimiento sindical. Tales elementos son: la incorporación y cooptación de la dirigencia sindical al aparato del Estado en la toma de decisiones políticas, el monopolio representacional de la CTV sobre los trabajadores y las formas de estructuración y control estatal de la vida sindical.

### 2.3.1. INCORPORACIÓN Y COOPTACIÓN DE LA DIRIGENCIA SINDICAL AL APARATO DEL ESTADO A TRAVÉS DE LA PARTICIPACIÓN DE ESTOS EN LA TOMA DE DECISIONES POLÍTICAS.

Esta incorporación se produce a dos niveles según nuestro criterio; en primer término, a través del acceso de los trabajadores a puestos importantes dentro de lo que constituye la administración pública, sobre todo, dentro de las empresas del Estado y en segundo lugar, mediante su participación en el parlamento nacional.

*- Participación de la dirigencia sindical en la toma de decisiones dentro de la administración pública.* Ya en la primera tesis sindical de Acción Democrática, se exponía como una cuestión fundamental dentro de las tareas del sindicalismo, lograr la participación de los trabajadores dentro de la administración.

Durante lo que constituye el período inicial (1958-1963) fue poco lo que en términos concretos se logró en este sentido. Constituye un buen ejemplo, lo ocurrido con el INCE, el cual como organismo de capacitación fue manejado fundamentalmente por los mismos trabajadores. Durante el III Congreso de la CTV, se reafirma la necesidad de participación de los trabajadores en las empresas del Estado, llegando a considerarse incluso como una garantía para el buen funcionamiento de las mismas <sup>428</sup>.

Sin embargo, hubo que esperar al gobierno siguiente, para que mediante la Ley de Representación de los Trabajadores en los Institutos Autónomos, Empresas y Organismos de Desarrollo Económico del Estado, dicha participación fuera objeto de legislación..

Esta participación a diferencia de lo que ocurre en los países industrializados, no se establece en función de las transformaciones de carácter tecnológico y económico del proceso productivo, sino como una necesidad del sistema político. Es decir, no se trata de una consecuencia más del mismo desarrollo productivo, sino de la búsqueda por parte del Estado de formas de integración del movimiento sindical a sus propias estructuras. De esta manera, mientras que el concurso de los trabajadores dentro del ámbito decisional de las empresas privadas constituye aún un proyecto, en las empresas públicas hace ya algún tiempo que es una realidad.

---

<sup>428</sup> Antecedentes y testimonios de los congresos de la CTV, Op. cit., tomo II.

"La incorporación sindical en las empresas públicas es un hecho importante en la medida en que siendo estas empresas propiedad de la nación, y estando su manejo en manos del sector político, del cual a su vez, forman parte los líderes obreros, ello permite por una parte, que hayan menos resistencia que en las empresas privadas, a la participación laboral: y, por otra parte, que de dicha incorporación, se obtenga el compromiso del sector laboral con la marcha general de la economía de las empresas y de su capacidad económica para responder a las demandas laborales" <sup>429</sup>.

Así, con miras a acentuar el compromiso sindical en general y cetevista en particular, con el sistema político, se plantea la promulgación de la Ley anteriormente aludida. Esta ley que entra en vigencia en el año 1966, establece en el artículo 1, de manera muy precisa, lo siguiente:

"En los Directorios, juntas Directivas o Administradora, o Consejos de Administración de los Institutos autónomos, Organismos de Desarrollo Económico y Empresas en las que el Estado tenga la totalidad o la mayoría de las acciones, habrá una representación de los trabajadores organizados, en la forma y condiciones establecidas en la presente Ley, salvo las excepciones que ellas misma contempla" <sup>430</sup>

Esta ley presentó algunas dificultades a la hora de ponerse en práctica, por lo cual en 1969 hubo de realizarse dos reformas. La primera de ellas se realizó a propósito de la no aplicación de esta ley en algunos institutos, por poseer en su junta directiva menos de cinco miembros. Se estableció que

---

<sup>429</sup> Luis Samanaca: La incorporación institucional de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980, Op. cit, pág. 213.

<sup>430</sup> Diario de debates de la cámara de diputados, Caracas, No. 17, 18-4-1966, p. 537.

cualquiera que fuese el número de miembros dentro de la junta, debía incorporarse la representación de los trabajadores en un plazo de sesenta días a partir de su promulgación y fue agregado un nuevo artículo a través del cual se daría nulidad a cualquier acto realizado por el instituto autónomo sino se había dado cumplimiento a dicha ley.

Posteriormente otro nuevo cambio es operado. Esta vez, debido a lo dura que resultaba la aplicación artículo anteriormente mencionado, que declaraba nulo cualquier acto o contrato realizado por el Instituto, se propone la presentación de un recurso ante la sala político-Administrativa de la Corte Suprema de Justicia, dándosele incluso a ella la potestad de realizar el nombramiento.

Dos cuestiones fundamentales deben mencionarse a propósito de esta ley. En primer lugar, lo referente al nivel de pluralidad en la escogencia de los representantes escogidos, y en segundo término, el alto nivel de intervención por parte del Estado en la selección de los mismos.

En cuanto a lo primero, se ha hecho cada vez más marcado con el transcurrir del tiempo la monopolización de la representación por parte de la CTV.

Dentro de nuestro país, esta representación se fundamenta en las organizaciones sindicales. Según lo expresado en la Ley de Representación laboral, la persona o grupo encargado de representar a los trabajadores será

aquel proveniente del sindicato, federación o confederación con mayor calificación o mayor representatividad dentro de la rama industrial.

Esto, en teoría, establecía un importante margen de pluralidad en la escogencia de la representación. Sin embargo, en el período presidencial de Caldera, cuando se presenta una alta tasa de conflictos laborales dentro del país, este margen se cierra.

Dentro de toda una discusión realizada en torno a cual debería ser o cual era en realidad el organismo sindical más capacitado para ejercer la representación (el sindicato, la federación o la confederación), se decidió que la federación que abarcaba a toda la industria era mucho más representativa y capaz, que los sindicatos empresariales. De esta forma, se centralizaban las posibilidades de la representación.

Sin embargo, años más tarde, durante el primer gobierno de Pérez (específicamente en el año 1976), se cristaliza en forma definitiva el monopolio representacional de la CTV. En efecto, es definido en el artículo tres del reglamento:

"A los fines previstos en el artículo 2 de la Ley, se entiende por organismo laboral más calificado o de mayor importancia, a la Confederación de Trabajadores, que haya tenido más regularidad en

su funcionamiento y cuyas actividades se cumplen en mayor extensión territorial" <sup>431</sup>

Cualquier margen de duda concerniente al organismo laboral representante, debía ser resuelto por el Ministerio del trabajo.

Con esta disposición, obviamente, se consagra a la CTV como organismo representacional y se elimina cualquier posibilidad de participación de las bases en este proceso; lo cual prácticamente concede al partido Acción Democrática el control de dichas decisiones. Pues es bien sabido, además del gran margen de influencia de AD dentro de la CTV, que los representantes laborales en los institutos autónomos y empresas del estado, logran imponer su criterio en la toma de decisiones y en general dentro del organismo estatal, con respecto a las otras corrientes sindicales existentes.

Actualmente, dentro de la Ley Orgánica del Trabajo, se considera todo lo referente a la antigua Ley de representación laboral. Dentro del Título X de este documento, se establece toda la normativa que guiará este proceso. Son varias las modificaciones introducidas, las cuales valen la pena comentar.

En el artículo 610 de la ley, se expresa lo siguiente:

"En los directorios, juntas directivas o administradoras o consejos de administración de los institutos autónomos y organismos de

---

<sup>431</sup> "Reglamento de la Ley sobre Reresentaciones de los Trabajadores en los Institutos Autónomos, Empresas y Organismos de Desarrollo del Estado" (Decreto 1542 del 27 de abril de 1976), en: Manuel Manrique Siso: Legislación laboral actualizada, Caracas, Interarte S.A., 1989, pág. 250.

desarrollo económico o social del sector público, y de las empresas en que el Estado u otra persona de derecho público sea titular de más del cincuenta por ciento (50%) del capital, existirán por lo menos dos (2) Directores Laborales conforma a lo dispuesto en este título".

En el artículo siguiente, el 611, se establece que de existir empresas subsidiarias o matrices, serán designados directores tanto para la Junta coordinadora o matriz, como para cada una de las empresas o institutos vinculados.

En el artículo 612, se expresa lo incluido dentro del derogado artículo dos de la ley de representación laboral, con algunas modificaciones.

"La Confederación sindical que represente el mayor número de trabajadores a escala nacional, que haya tenido más regularidad en su funcionamiento y cuyas actividades se cumplan en mayor extensión territorial nombrará a uno de los directores a que se refiere el artículo 610 de esta ley".

De esta forma, sólo uno de los dos representantes es designado de esta manera, mientras que el otro director , según lo señala el artículo 613,

será elegido por los trabajadores por votación directa y secreta y deberá en el momento de su designación, ser trabajador activo del organismo o empresa de que se trate y haber trabajado en él durante un lapso no menor de tres (3) años.

Cuando la empresa respectiva tenga menos de tres (3) años de funcionamiento, el Director Laboral elegido deberá estar prestándole servicio desde la iniciación de sus actividades.

De esta forma, se proporciona cierto margen de participación de los trabajadores mismos en la escogencia de su representante, a diferencia de lo que ocurría con anterioridad, cuando era uno sólo el representante escogido y por lo demás sólo era designado por el organismo calificado.

El tiempo de duración en el cargo de estos directores es igual al de los restantes miembros del directorio y sólo podrán ser removidos por la organización sindical o por faltas graves que ameriten su destitución (artículo 614). Por lo demás, tendrán los mismos derechos que el resto de los directores de la empresa.

Según el artículo 618,

"Toda resolución o acuerdo de la directiva de los organismos a que se hace referencia en este Título, que haya sido adoptado en una sesión en la que no hubieran sido convocados los Directores Laborales, será nulo.

El Ejecutivo Nacional al reglamentar esta Ley determinará los requisitos que deben cumplirse para garantizar la convocatoria de los Directores laborales".

Con respecto a las empresas del sector privado

"que introduzcan en su funcionamiento disposiciones similares a las establecidas para los organismos del sector público en los artículos anteriores gozarán de protección especial. El Ejecutivo Nacional dictará por vía de reglamentación normas que tiendan a concretar y regularizar esta protección y a estimular la participación laboral, la

cual dará derecho a un trato preferencial en la medida en que contribuya a la armonía de los factores de la producción con miras al desarrollo social y económico y al aumento de la productividad".

Por último, en el artículo 624, se señala que

"Continuarán en vigencia aquellas formas de participación en la gestión que sean más amplias que las previstas en esta ley, vigentes a la fecha de su sanción en organismos de carácter público"

El segundo aspecto señalado, de gran importancia por lo demás, lo constituye el control ejercido por el Estado en la designación del representante laboral. En efecto, en la ley de representación del 66 y en las dos siguientes versiones (69 y 76), se le otorgan al ejecutivo potestades significativas dentro del proceso de escogencia del representante laboral. Potestades que van desde la escogencia del organismo laboral calificado, hasta la posibilidad de veto sobre las listas propuestas por las confederaciones.

"Tanto la ley de 1966, la ley reformada de 1969 como el reglamento de 1976, conceden al Poder Ejecutivo la potestad no sólo de determinar la representatividad de la confederación, sino también un alto grado de discrecionalidad en la escogencia del representante laboral, así como un poder de veto sobre las listas que la confederación más representativa, presente a la consideración del Ministerio del Trabajo. De esta forma a la pérdida del derecho de designar el representantes por los trabajadores de base que genera la concentración de la representación en los niveles centrales de la organización obrera, se suma a su vez, la pérdida por parte de la confederación de su derecho

absoluto a designar los representantes laborales en favor de la discrecionalidad del poder ejecutivo" <sup>432</sup>

Gran parte de estas disposiciones que permiten al Estado una ingerencia directa en la escogencia del representante laboral, fueron eliminadas dentro de la nueva Ley del Trabajo, dejándose en este sentido un poco de mayor libertad a la hora de la elección del mismo o de los mismos. Sin embargo, sobreviven algunos puntos oscuros que se prestan a confusión. Así, aunque no se exprese en formalmente quien debe verificar cual es la confederación que debe elegir a uno de los representantes, tampoco se propone ningún mecanismo alternativo. Por tanto, parece quedar tácito que la CTV es en este caso el organismo más adecuado. Esto no obstante, puede en el futuro ocasionar algunos inconvenientes.

- *Participación de la dirigencia sindical en la toma de decisiones dentro de la actividad parlamentaria.* Dentro de este mismo capítulo, en lo que definimos como sindicatos y partidos políticos, se menciona en forma detallada lo concerniente al tema de la participación de los organismos sindicales en el parlamento. Aquí, intentando no redundar en el asunto, trataremos de demostrar como a través de la cámara del senado y de diputados de la República, los dirigentes sindicales logran acceder, en un nivel mucho más importante, a las decisiones principales del país.

---

<sup>432</sup> Luis Salamanca: La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980. Op. cit., pág. 236.

o La participación de dirigentes sindicales dentro del parlamento, según se representa en el cuadro N° 47 y en el gráfico N° 15, ha descendido en el número de principales y ha aumentado el número de suplentes. En general no constituyen cifras lo suficientemente representativo como para afirmar que constituyen una fuerza importante dentro del parlamento, sin embargo, en algunos períodos ha alcanzado cierta significación (74-79 por ejemplo).

Y es que aunque los dirigentes sindicales tengan la posibilidad de llegar al parlamento y de participar directamente de las discusiones que en ese lugar se producen, su asistencia no se realiza unitariamente; es decir, no actúan como un frente común en función de los intereses de los trabajadores, sino que se pliegan a las líneas del partido. Por tanto, aunque en algunos momentos esta participación halla llegado a alcanzar niveles importantes, nunca ha redundado en beneficio de los trabajadores.

**CUADRO No. 47**  
**PARLAMENTARIOS CETEVISTAS PRINCIPALES Y SUPLENTES (1959-1994)**

PERIODOS	PARLAMENTARIOS CETEVISTAS			
	PRINCIPALES	%	SUPLENTES	%
59-64	13	14,61	19	4,42
64-69	20	17,45	55	8,75
69-74	14	9,54	44	3,19
74-79	32	25,77	36	11,11
79-84	22	12,88	36	10,27
84-89	27	17,05	37	11,22
89-94	12	7,56	57	14,25

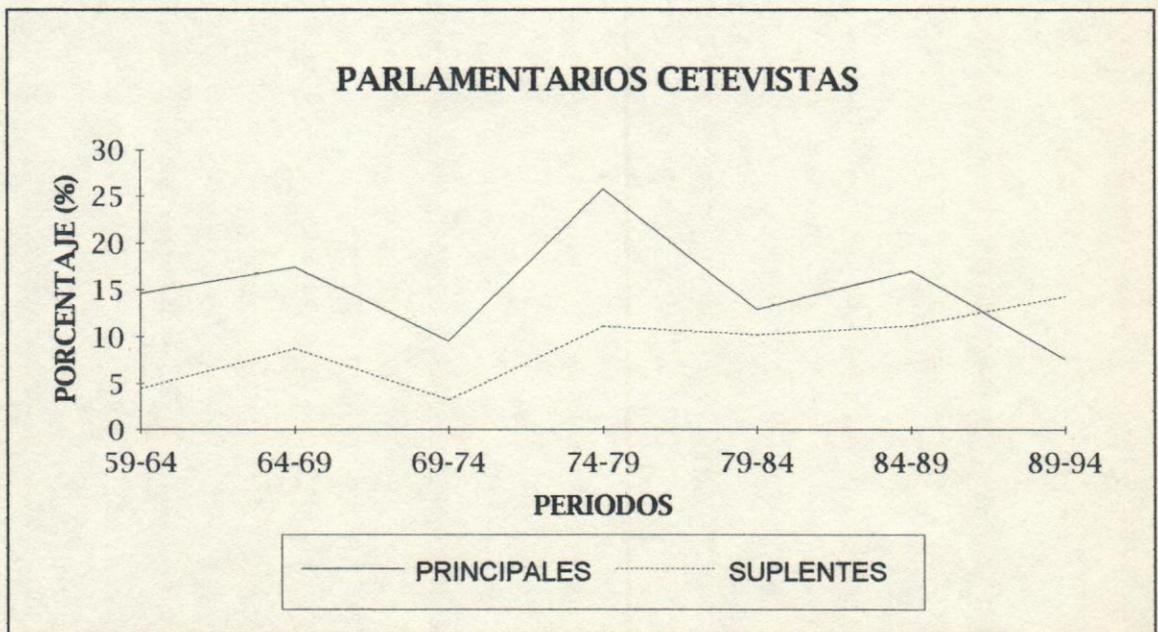
+F\*Ç

\*96

uente: Cuadro No. 63.

Esto alude por supuesto, al doble manejo al que se someten algunos dirigentes sindicales, los cuales además de constituir representantes laborales, se erigen en connotados líderes políticos.

**GRAFICO No. 15**



Fuente: Cuadro No. 47.

De esta forma, la participación de los sindicalistas dentro del Parlamento Nacional, constituye una forma de cooptar a los sectores laborales (principalmente a sus dirigentes) comprometiéndolos a actuar dentro de los canales institucionales. Puede incluso constituir una forma de captación de votos dentro de los grupos laborales e incluso una forma de ascenso social, más nunca, una vía de reivindicación para los trabajadores.

Es éste entonces, otro mecanismo más mediante el cual el sistema político logra garantizarse el apoyo incondicional y en definitiva, cierto arreglo sindical conforme a sus necesidades.

◦ En efecto, los trabajadores logran acceder, a través de las dos vías expuestas, a la toma de decisiones dentro de nuestro país. Sin embargo, se trata de una participación fuertemente mediatizada por los partidos políticos y poco consecuente con los intereses de los mismos asalariados.

### 2.3..2. EL OTORGAMIENTO DE UN MONOPOLIO REPRESENTACIONAL A LA CTV DE LOS TRABAJADORES

Aunque las cifras en materia de afiliación sindical a las centrales obreras son en general de carácter bastante incierto, no parece haber dudas en que la confederación con mayor cantidad de adeptos es la CTV. Se calculaba que para el año 1969, según declaraciones de José González Navarro, la CTV poseía 1.500.000 afiliados. En 1980, este número ascendía a 1.800.000, llegando a 1988 a alcanzar 2.100.000. Esto constituye aproximadamente un 33,2 % de la PEA <sup>433</sup>.

Por tanto, a pesar de la existencia de cuatro confederaciones, la CTV se impone abrumadoramente, en términos de cantidad de trabajadores afiliados, sobre el resto de las otras centrales. Obviando las condiciones históricas mismas que determinan el que esta situación sea como la planteamos, queremos señalar como el Estado ha contribuido en este sentido.

---

<sup>433</sup> José I. Urquijo: El movimiento obrero venezolano, Caracas, IIES-UCAB, 1988.

La relativa homogeneidad ideológica del movimiento obrero venezolano en el año 1958, cuando el CSUN es el organismo que concentra la representación obrera, se ve mermada poco a poco según los años van transcurriendo. Los sectores sindicales ligados a las tendencias izquierdistas más extremas, primero al PCV y posteriormente al MIR, en la medida en que en términos políticos, como organizaciones partidistas, son marginadas de las estructuras de poder, y en la medida en que se acrecientan las divergencias con respecto a la administración de Betancourt, se enfrentan con los cuadros oficiales de la CTV.

El gobierno de la Junta Cívica-Militar presidida por Wolfgang Larrazábal y el posterior mandato de Rómulo Betancourt se van a caracterizar, entre otras cosas, por un amplio respaldo al movimiento sindical. Respaldo que, teniendo como precedente la experiencia del trienio, era brindado como una forma de incorporar al sector laboral a la causa de la democracia (o más bien al modelo político propuesto); y más aún, al logro de la estabilidad social y política consiguiendo su participación activa dentro del sistema político.

Esta agregación del movimiento sindical en los primeros años, se hace evidente en el apoyo que los sectores laborales, a través del CSUN en primera instancia y posteriormente de la CTV, brindaron al régimen en las situaciones de peligro o amenaza adelantadas por los representantes de los proyectos antagónicos. De esta forma, esa única organización sindical que surge en los primeros momentos, se va convirtiendo en el ente representacional y en el canal de expresión de la masa trabajadoras.

Entre las acciones adelantadas por el CSUN y la CTV en apoyo al sistema, podemos mencionar:

- Llamado a huelga general convocado por el CSUN, ante el levantamiento militar ocurrido el 22 de julio de 1958, liderizado por el Gral. Castro León. Se contó además, con la participación activa de cuadrillas de este organismo en la calle, intentando controlar a los grupos que pretendían quebrantar la recién conquistada democracia <sup>434</sup>.

- Otra intentona sorprende al país el 7 de septiembre del mismo año. Esta vez, el responsable es el Teniente Coronel Moncada Vidal, quien intenta tomar el poder por la vía de las armas. El pueblo en pleno se volcó a la calle para brindar su apoyo al gobierno. El CSUN hace un nuevo llamado a huelga general, la cual, por lo demás, resultó todo un éxito <sup>435</sup>.

- El 20 de abril de 1960, los dos altos militares implicados en los frustrados intentos anteriores, unen sus fuerzas e intentan otra vez imponer las armas para derrocar al gobierno. En esta ocasión, la insurrección afectó en mayor medida la estabilidad democrática, al convertirse en el levantamiento más importante de la época. Es esta vez la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV) quien exhorta nuevamente a los obreros organizados a que no asistan a sus labores y se unan a los actos públicos en represalia a las acciones llevadas a cabo por el grupo de militares radicalizados.

---

<sup>434</sup> AD: Semanario, Caracas, No. 1, 1958.

<sup>435</sup> AD: Semanario, Caracas, No. 19, 1958.

Tales hechos, revelan el gran potencial del movimiento sindical. En efecto, éste llega a convertirse en el sector social más significativo en la defensa de la democracia. Ese gran poder de movilización demostrado en las jornadas del 23 de enero, se hizo presente nuevamente para repudiar los actos desestabilizadores. La canalización de ese poder de movilización a favor del gobierno y en general del régimen político, fue una importante labor que el gobierno de Rómulo Betancourt necesitaba y que además, se empeñó en lograr.

Otra forma de apoyo manifestada en estos momentos y que definitivamente no tuvo la magnitud y vistosidad de las acciones antes mencionadas (aunque a pesar de ello implicaba un compromiso mayor con el régimen dadas las importantes cuotas de sacrificio) , fue la aceptación por parte de los trabajadores de las imposiciones del plan económico adelantado por Betancourt. Ya hemos comentado reiteradas veces en que consistió este plan, en todo caso, lo que nos interesa aquí recalcar es la gran responsabilidad que el sector obrero sentía hacia la administración de Rómulo Betancourt, como manifestación concreta del tan emulado proyecto democrático; la cual más allá de lograr la movilización en pro de la defensa del régimen, logra el que se depongan reivindicaciones e incluso se acepten importantes sacrificios.

Una serie de acontecimientos acaecidos con posteridad van a afectar el carácter "unitario" del movimiento sindical. El surgimiento de la guerrilla en el país, y el consecuente apoyo que ciertos grupos de trabajadores dentro de la central obrera a la insurrección, va a provocar el deslinde definitivo de esta institución.

Dos nuevos intentos golpistas, esta vez adelantados por los sectores de izquierda, van a conmover a la nación:

- El 4 de mayo de 1962, se produce un levantamiento militar apoyado por los ilegalizados partidos PCV y MIR. Dicha insurrección, se produce en la región de Carúpano, debido a lo cual posteriormente se conocerá como "el carupanazo". Esta vez las acciones pudieron ser sofocadas con facilidad. La CTV por su parte, realizó un llamado a huelga a nivel regional, pero recalcó que de ser necesario dicha acción sería extendida a nivel nacional <sup>436</sup>.

- En junio de ese mismo año, específicamente el 2, la región escogida fue Puerto Cabello. La base militar de esta ciudad se levanta en armas, con el respaldo civil de los grupos pecevistas y miristas (hacemos referencia al conocido "porteñazo"). La lucha armada se extendió por día y medio dejando un saldo de 20 muertos y 106 heridos. El presidente de la CTV, González Navarro, señaló que se llamaría a huelgas generales por regiones si llegara a ser necesario<sup>437</sup>.

La situación se complica entonces para el gobierno de Betancourt, no solamente por la presencia de grupos de insurgentes en el país, sino por las acciones que los sectores laborales afectos a las ideas sostenidas por tales grupos, desarrollaban en contra del gobierno. Ya el movimiento sindical no era aquel frente unificado que apoyaba, independientemente de las divergencias

---

<sup>436</sup> Helena Plaza: El 23 de enero de 1958, Op. cit.

<sup>437</sup> El Nacional, Caracas, 3 de julio de 1962.

ideológicas, al gobierno y al régimen democrático. La exclusión del PCV del pacto de Punto Fijo y en general, las pugnas generadas por las políticas del partido Acción Democrática y del gobierno de Betancourt, logró perturbar el clima de acuerdos y negociaciones iniciales.

Ya para 1960, en el desfile del primero de mayo, se comienzan a manifestar las fuertes divergencias entre el grupo de tendencia izquierdista de la CTV y el gobierno de Betancourt. Ante las fuertes críticas lanzadas por este sector a las políticas de su administración, tanto el presidente como los miembros de su gabinete, presentes en la celebración, debieron retirarse. De esta forma, mientras las fracciones adecas y copeyanas estaban dispuestas a apoyar el programa económico y en general al mandato de Rómulo Betancourt, los otros sectores (PCV y MIR) se radicalizaban cada vez más en sus posturas opositoras.

Fue tal la disputa entre estas dos fracciones (AD-PCV), que en determinados momentos se llegó al enfrentamiento armado. Lo ocurrido durante la Asamblea Nacional convocada en 1960, en la cual se produjeron serios hechos de violencia, queda reseñado (con ciertos matices de parcialidad) de la siguiente manera dentro de las memorias de los congresos:

"Finalmente el compañero José Vargas, hizo un interesante discurso refutando algunos conceptos emitidos por el compañero Rodolfo Quintero, denunciando que 'existen muchos compañeros dirigentes que en sus propios discursos revelaban el compromiso con fuerzas que conspiraban contra el sistema democrático, que les obligaba a fijar posiciones totalmente distintas a la defensa de los intereses de los

trabajadores', Vargas, concluyó invitando a los assembleístas a retirarse pacíficamente a sus casas, dado que allí el objeto de la reunión había finalizado. Fue en esos momentos, cuando Eloy Torres irrumpió de nuevo en la asamblea, tomando el micrófono y se expresó en términos insolentes y groseros para con los asistentes al acto, llamándoles. 'Cobardes'. Estas palabras alteraron el ánimo de algunos compañeros, que respondieron con palabras en el mismo tono. Ya estábamos en el pasillo que conduce a la salida, cuando oímos numerosos disparos. Segundos después, varios compañeros traían en brazos dos trabajadores heridos y bañados en sangre (...) , al primero de ellos, ayudé a trasladarlo al carro y me dijo estas palabras: 'compañero González Navarro, me han asesinado, Eloy Torres está disparando como un loco'. Cuando el carro partía hacia el puesto de socorro vimos aparecer otros heridos.

Los compañeros que estaban en la calle se devolvieron y, al enterarse por los propios heridos de que Eloy Torres, era quien había disparado contra ellos, se indignaron y lanzaron gritos, pidiendo la cabeza del Eloy Torres. Todos los trabajadores y dirigentes obreros conocen cual fue mi actitud; en ese momento crucial me opuse obstinadamente a que regresaran al lugar de los hechos a fin de evitar que aquello se convirtiera en un mar de sangre. Los grupos se clamaron y regresaron conmigo hacia la puerta. Luego surgió un nuevo tumulto cuando un grupo de compañeros forzaban la puerta de una oficina, en ese momento llegaron los agentes de la policía Municipal Técnica Judicial, pidieron permiso y luego forzaron la puerta detrás de la cual se oían ruidos alarmantes, encontrando a Hemmy Croes, Pompeyo Omaña y otros, varios de ellos que portaban armas de fuego. Estos acontecimientos dieron lugar a la convocatoria de las Federaciones Nacionales quienes una vez conocidas las denuncias, hechas por el Ejecutivo y las declaraciones de los propios heridos, autorizó a este organismo para que todos aquellos miembros del Ejecutivo que

tuvieron participación en dichos actos fueran sometidos al tribunal disciplinario" <sup>438</sup>.

De esta manera, para que la incorporación del movimiento sindical al modelo político fuera efectivamente posible, dada la profunda agitación y la presencia de la guerrilla, el gobierno debió asegurarse el respaldo del sector laboral eliminado, en la medida de lo posible, los elementos perturbadores dentro del movimiento sindical.

En este sentido, lo ocurrido en la CTV en el año 1961 (durante la realización del IV Congreso) es bastante significativo. Al convertirse las discrepancias ideológicas iniciales en diferencias irreconciliables, el sector laboral se divide. Los grupos de izquierda más radicalizados (PCV Y MIR) y algunos trabajadores miembros del partido URD, son expulsados de las filas de la CTV, para volver a garantizar dentro de este organismo un clima adecuado para la conciliación. Surge así la CTV oficialista al mando de adecos y copeyanos y la CTV no oficialista dirigida por los sectores de izquierda.

"Los comienzos de la década del sesenta estuvieron signados por la lucha armada que tuvo repercusiones profundas dentro del seno del sindicalismo. Desde la perspectiva de la defensa de la democracia, adecos y copeyanos expulsaron de su seno a comunistas y miristas por estar comprometidos con la guerrilla. El I Congreso Extraordinario de la CTV sancionaría estas expulsiones que confirmarían de modo definitivo el papel hegemónico de AD en la central sindical" <sup>439</sup>.

---

<sup>438</sup> Antecedentes y testimonios de los Congresos de la CTV, Op cit., pág. 18

<sup>439</sup> José Ignacio Arrieta: "Congreso y paro; la CTV toma el paso", SIC, Caracas, No. 515, 1989, pág. 196.

Durante el IV Congreso de la CTV, el mismo José Gonzáles Navarro, dentro de su discurso inaugural, expresaba lo siguiente:

"Podemos afirmar que por nuestra parte, se han agotado los esfuerzos humanos, tendientes a propiciar la consistencia de las corrientes ideológicas que actúan en la vida del sindicalismo venezolano. Sin embargo, nuestro esfuerzo ha fracasado ante la intransigencia de una sistemática política de resistencia.

Estos compañeros de equivocadas posiciones, actuando con seriedad e irreflexiones han preferido mantener una actitud grosera y agresiva que los llevará irremisiblemente al fracaso, pues han mantenido una política orientada a todo trance a la violencia, y se sienten felices con el brazo armado y el cerebro preñado de psicosis de sangre para tronchar vidas y propiciar la destrucción de los valores humanos.

Afirmamos que bajo nuestra dirección se está estructurando un movimiento obrero eficaz, capacitado y poderoso en sus prácticas y métodos sindicales y democráticos.

Este movimiento obrero no sólo se estructurará para actuar en el ámbito de las clases trabajadoras, sino que se está orientando hacia el conjunto de intereses generales de índole colectiva para la defensa y estabilidad de las instituciones que integran el sistema democrático"<sup>440</sup>.

El gobierno una vez que se percata del importante papel de la CTV y de su capacidad movilizadora, dedica sus primeros esfuerzos a encaminar tal capacidad hacia el logro de sus objetivos; sin embargo, esto no era suficiente.

---

<sup>440</sup> Ibid., pág. 9.

Ciertamente, permanecía el temor de que ese potencial en algún momento pudiera dirigirse en contra de su gobierno, por tanto, debía garantizarse la total adhesión de la CTV, como principal organismo representante de los trabajadores, al sistema político. Esto implicará necesariamente, su incorporación institucional al Estado y el predominio de la concertación, negociación o conciliación, dentro de dicha institución.

"la 'operación profiláctica' realizada por AD dentro de la CTV va a permitir el despliegue de un sindicalismo funcional a las políticas laborales del Estado venezolano, en particular para los gobiernos de Acción Democrática. La modalidad de representación de los intereses laborales está fundamentada en la concesión de espacios institucionales especializados controlados y manejados por la dirigencia sindical como parcelas exclusivas o compartidas con otros sectores sociales. Desde 1958 ha habido una búsqueda deliberada del Estado en crear segmentos encapsulados de privilegios y protección asociacional para determinadas corrientes sindicales amenazadas por el proceso político interno del movimiento obrero, que lleva implícito el interés por desplazar o liquidar otras corrientes sindicales importantes, como el sindicalismo de izquierda" <sup>441</sup>.

Una vez que ha sido depurada la CTV, que los agentes perturbadores han sido expulsados y AD junto con COPEI, los dos partidos que aún sostenían su adhesión a lo propuesto en el pacto de Punto Fijo, se apoderan de las riendas de la central, el gobierno otorgará a ésta el monopolio representacional de los trabajadores. En efecto, la CTV se convierte en el organismo sindical que

---

<sup>441</sup> Luis Salamanca: La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980, Op. cit., pág. 178.

representa los intereses de los trabajadores dentro del sistema político, y aunque ciertamente no sea la única confederación obrera dentro del país (posteriormente surgirá la CUTV, CODESA y la CGT), se constituye en la más representativa y en la única con la que el sistema político está dispuesto a negociar.

Tal situación, que se produce en muchos ámbitos de la negociación laboral, se hace patente dentro de la Ley de Representación Laboral, en la que se designan como organismo más capacitado para la elección del representante laboral a la CTV. Igualmente, dentro de el Instructivo Presidencial No. 11, específicamente en el artículo 12, se designa como representante de los trabajadores dentro de la comisión para la definición de las cláusulas contractuales de aquellas convenciones dentro del sector público que no llegaron a acuerdo, al presidente de la CTV.

Por si esto fuera poco, la fijación de los límites monetarios de las convenciones en el sector público, son definidos por el convenio CTV-gobierno, independientemente de cuales sean las federaciones o sindicatos que lo estén negociando.

Se ve entonces, a través de estos tres casos, como el gobierno muchas de las negociaciones que debe realizar por derecho con el sector laboral, las realiza con un solo organismo sindical: la CTV. Obtiene el gobierno la seguridad que representa el transar con un organismo fundamentalmente conciliador, y la CTV consigue el monopolio representacional de los trabajadores.

**- 1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación.**

La situación en el último período considerado posee sus variaciones. En efecto, la CTV, mediante las disposiciones legales a este respecto, sigue siendo el organismo monopolizador en muchas transacciones con el Estado; sin embargo, su actitud parece ser menos dócil que en antaño.

Dos cuestiones importantes se pueden mencionar en este sentido. En primer lugar lo concerniente al respaldo brindado en situaciones de peligro para el sistema y en segundo término, el apoyo a la política económica.

En el período anterior, señalábamos como el sector laboral, dirigido por el CSUN y posteriormente por la CTV, había actuado de manera totalmente consecuente con el gobierno y el sistema democrático, al brindarle su apoyo durante las intentonas golpistas y en la política económica de Betancourt. En los años posteriores (específicamente en el período 1989-1992), esto no es así.

En el año 1992, Venezuela es sorprendida dos veces por las acciones golpistas de sectores militares y civiles. El 4 de Febrero de 1992, un sector militar liderizado por el Teniente Coronel Hugo Chávez, intentó deponer de la presidencia a Carlos Andrés Pérez mediante un golpe de Estado. El movimiento fue justificado por parte de sus promotores como un camino para abolir los altos niveles de corrupción y politicismo que afectan al país. Sus principales protagonistas, fueron capturados y en la actualidad se encuentran en prisión.

La CTV ante este importante acontecimiento, no reaccionó de manera organizada. En efecto, no hubo movilizaciones ni efusivas manifestaciones de apoyo hacia el régimen democrático. Su repudio se expresó a través de un comunicado de prensa en el que los principales dirigentes de la central declaraban su total rechazo y su adhesión y apoyo al gobierno de CAP.

El 27 de noviembre de ese mismo año, un nuevo intento por poner fin al mandato de Carlos Andrés Pérez se lleva a cabo en la madrugada. Los objetivos, al igual que en el anterior intento, giraban en torno al deterioro del sistema político y sus principales instituciones, así como alrededor de las políticas económicas de CAP. Algunos de los principales líderes logran salir del país y se dirigen al Perú donde aún permanecen.

La CTV, al igual que en la anterior intentona, no reacciona ante los acontecimientos. Otra vez es la dirigencia quien emite declaraciones sobre el asunto, sin lograr tener éstas mayor trascendencia.

Lo ocurrido, definitivamente marca una diferencia substancial. Según Jesús Urbietta, Director del INAESIN, son tres los elementos que explican esta falta de iniciativa: "sorpresa, miedo y falta de iniciativa sindical" <sup>442</sup>. Sin embargo, otros factores definitivamente intervinieron.

No parece ser ningún secreto, y así lo hemos venido señalado a lo largo de la investigación, que el movimiento sindical ha perdido progresivamente su

---

<sup>442</sup> Entrevista realizada a Jesús Urbietta, Director del INAESIN, el 12 de agosto de 1993.

capacidad movilizadora. En efecto, las organizaciones de los trabajadores se han insertado de manera muy cómoda dentro del sistema, sin verse en la necesidad de salir a defender sus propuestas reivindicativas. Organizados dentro de una gran burocracia, las posibilidades de reaccionar de manera activa y conjunta ante los acontecimientos del país, propiciando marchas y manifestaciones conjuntas, son poco viables.

A tal situación podemos agregar la baja legitimidad que el gobierno de CAP posee dentro de la población, así como la poca capacidad de convocatoria que posee la CTV ante sucesos de esta magnitud.

En cuanto a la política económica, ya en el II Congreso extraordinario realizado en 1989, la CTV, dentro de una postura llena de ambigüedades, rechazaba el paquete económico.

"Nadie puede desconocer la difícil situación económica en que el gobierno del presidente Carlos Andrés Pérez recibe el país. Mucho se ha hablado del cuadro de desequilibrios externos, fiscales, financiero-monetario y de precios y salarios existentes actualmente. De allí que la CTV acepte la necesidad de adoptar por parte del Gobierno, un programa de ajustes en procura del restablecimiento del equilibrio y la estabilidad económica. Más aún, si en Venezuela no se asume de manera inaplazable la necesidad de acometer un programa de reorientación de la economía, a vuelta de muy poco tiempo no sólo será el Gobierno sino el propio sistema político democrático el que pueda ver comprometida su suerte por la profundización de la crisis económica y sus consiguientes estragos sociales.

Ahora bien, una cosa es para la CTV convenir en la necesidad -e incluso en la urgencia- de un plan económico de ajuste de los desequilibrios y otra es aceptar como única alternativa que el financiamiento para superar la crisis provenga del sector laboral. No otra cosa demuestra el hecho de que se propongan ajustes en el mercado cambiario, aumento de precios en el de bienes y servicios y alzas significativas de las tasas de interés en el sistema financiero frente a tímidos ajustes en el ya deteriorado salario de los trabajadores" <sup>443</sup>.

Propone la CTV ante el paquete, la defensa sistemática del poder del salario, la congelación de precios en bienes y servicios y la concertación en la toma de decisiones económicas. Son éstas propuestas bastante ingenuas que, aunadas a la poca presión que ejerce esta organización ante el gobierno, muy poco parece lograr. El paquete ha seguido su ritmo hasta el año 1992 (aunque se hayan reconocido algunas reivindicaciones laborales) y la CTV no ha asumido posturas concretas y sólidas en torno a esta situación. Las declaraciones de César Gil (dirigente cetevista) sobre este tema, constituye un excelente ejemplo de ese manejo ambiguo al que hacemos referencia.

En definitiva, sigue siendo la CTV la poseedora del monopolio representacional, debido a que aún continúa siendo el interlocutor por excelencia del Estado con el sector laboral. Sin embargo, se comienzan a notar ciertas fisuras en las posturas incondicionales tradicionalmente asumidas por esta organización, cuando ante dos golpes de Estado apenas una declaración de prensa es emitida y ante la aplicación de importantes políticas económicas, se

---

<sup>443</sup> "Documento Central del II Congreso Extraordinario de la CTV", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1990, No. 26, pág. 129.

llegue, aunque sea a nivel de discurso simplemente, a asumir posiciones contrarias.

### ◊ 2.3.3. FORMAS DE ESTRUCTURACIÓN Y CONTROL ESTATAL DE LA VIDA SINDICAL.

El Estado venezolano desde el principio, dadas las características propias de su surgimiento y consolidación, se ha conformado como altamente interventor. Posterior al año 1958, esta intervención adquiere caracteres muchos más precisos. Ya no se trata simplemente del Estado fomentista, del Estado responsable del ordenamiento capitalista de la sociedad; sino que además de ser el responsable del apuntalamiento del modelo de desarrollo, éste debe velar igualmente por la continuidad del arreglo político definido.

Ante esta situación, en la que en procura de los objetivos antes señalados se producen una serie de pactos y alianzas de carácter tanto político como social, el Estado se convierte en un importante agente conciliador. Agente conciliador que se reserva, dado su alto poder de convocatoria, la potestad de definir determinados mecanismos de control con miras a asegurar el efectivo mantenimiento del orden establecido. El caso del sindicalismo, que es el que en este trabajo nos ocupa, es particularmente llamativo en este sentido.

Los dispositivos a través de los cuales se materializa ese control dentro del movimiento sindical, los podemos resumir en los siguientes:

‘ *La legislación laboral.* Las leyes del trabajo, constituyen el instrumento más corriente de ejercicio de control sobre la actividad sindical por parte del Estado. Mediante las leyes del trabajo, el Estado establece mecanismos bien específicos en cuanto a la legalización de organizaciones sindicales, los mecanismos de negociación y contratación colectiva, así como también lo referente a la conflictividad laboral. De esta forma, se establecen muy particulares dispositivos para promover, reprimir u orientar según o no sea conveniente, determinadas acciones laborales.

Fue bastante comentado en los apartados anteriores, especialmente en el correspondiente a la caracterización de la actividad sindical, como el Estado en nuestro país a través de la legislación, se ha caracterizado por promover la celebración de las contrataciones colectivas y como el ejercicio de la huelga ha sido intervenido, cuando la última palabra en materia de conflictos, se la reserva el Estado a través de la mediación, la conciliación y en el caso más extremo, el arbitraje obligatorio.

A propósito del tema de la legalización de los sindicatos (en el punto 1 de este mismo capítulo), reseñamos el acaecimiento de situaciones oscuras, en las que se comprometía la imparcialidad de las inspectorías del trabajo en la recepción de peticiones de legalización de sindicatos opositores al gobierno. Sobre todo, después de la división de la CTV. Esto según algunos autores, es expresión del deseo del gobierno de Betancourt, de eliminar cierto tipo de sindicalismo (de mayor movilización e incluso participación claramente opositora a las políticas gubernamentales) y la consolidación de otro tipo de

organización más complaciente y colaboradora con los propósitos del nuevo régimen.

*-Articulación de demandas laborales.* Hemos podido constatar igualmente a lo largo de la investigación, como la organización estatal en situaciones bien concretas, ha intervenido en la creación o restricción de determinadas demandas laborales. El particular caso del período de gobierno de Rómulo Betancourt, esta lleno de ejemplos en este sentido.

A través de la CTV, el Estado moderó una serie de reivindicaciones sociales e incluso impuso otras que atentaban directamente contra la situación económica y social de los trabajadores. Tal es el caso de lo que se conoció como la ley del hambre (la reducción del 10 por ciento en los sueldos de los empleados públicos). Otras disposiciones menos drásticas, pero igualmente ilustrativas en este sentido, fueron la congelación de los aumentos salariales y la prórroga de las contrataciones colectivas.

El contexto en el cual tales situaciones son posibles, se encuentra definido por la presencias de pactos y acuerdos sociales. En este caso, el acuerdo de Avenimiento Obrero-Patronal en los primeros años, fue de gran importancia. En el texto de dicho acuerdo, el cual incluimos en los anexos, se percibe la gran influencia del sector de los trabajadores dentro de la realidad socioeconómica del país. Influencia que en principio es reconocida, indiscutiblemente, por todos; pero que sin embargo el gobierno, siendo particularmente consciente de esto, reconoce y decide encaminar.

Vemos entonces como se busca a través de las recomendaciones para la normalización de las relaciones obrero-patronales, el establecimiento de un nivel de paz lo más amplio posible. Se propone el diferimiento de los conflictos y la promoción de la negociación y la conciliación como vías para la solución de las diferencias surgidas entre ambos sectores.

El que esto se defina de tal manera, refleja los temores por parte de la dirigencia política hacia las acciones adelantadas por los sectores laborales. Después de la enorme movilización producida con el derrocamiento de la dictadura, los dirigentes políticos caen en cuenta del enorme poder de los trabajadores y del peligro que esto representa en la búsqueda de la consolidación del régimen. Por tanto no debe extrañarnos el hecho de que la propuesta de realización del acuerdo de avenimiento, provenga de los partidos políticos.

### La firma del Avenimiento

muestra la inclinación ideológica de todas las fuerzas políticas en el seno del movimiento obrero para 1958, y, en particular, es notable que se hayan firmado meses antes del Pacto de Punto Fijo, como una manifestación de la clase obrera en favor de la concertación social y política. No obstante, el Avenimiento constituye una iniciativa de los partidos políticos al igual que el Pacto de Punto Fijo" <sup>444</sup>.

---

<sup>444</sup> Luis Salamanca: La incorporación de la Confederación de Trabajadores de Venezuela al sistema político venezolano: 1958-1980, Op. cit., pág. 138.

Pero no es sólo en los momentos aludidos en los que el Estado realiza este tipo de acciones. No. En general, dada la importante cantidad de recursos obtenidos de la renta petrolera, esta institución se abocó por mucho tiempo a satisfacer cómodamente las demandas de los diferentes sectores sociales. En muchos caso incluso, se adelantaba a las demandas mismas. En otros casos, el Estado accedía fácilmente a las exigencias hechas por los trabajadores a través de negociaciones directas con la CTV. Por tanto, la sociedad y en particular las organizaciones obreras no se veían en la necesidad de confrontar o movilizarse en la búsqueda de sus reivindicaciones.

La promulgación de la Ley de Prestaciones Sociales durante el primer gobierno de CAP, la fijación de salarios mínimos, los decretos y leyes de aumentos generales de salarios, etc., prácticas que aún continúan presentes dentro de nuestra realidad, constituyen un buen ejemplo en este sentido.

Lo que definitivamente si hay que destacar, es que con la cantidad de dificultades económicas que hoy día amenazan al país, cada vez se le hace más difícil al Estado articular las demandas laborales y obtener así un alto nivel de paz social, como en antaño.

Los recursos económicos son cada vez más deficientes y los trabajadores deben adoptar posturas más radicales para poder conseguir sus reivindicaciones. La lucha entre capital y trabajo se hace más ruda. El comodín que constituía el Estado con su abundante ingreso desaparece y con él también la armonía, definitivamente aparente como podemos comprobar ahora.

- *Promoción y fortalecimiento del sindicalismo.* El Estado, partiendo de sus particulares intereses, dispone una serie de estrategias para conformar determinado tipo de acción sindical. Hablamos con anterioridad de mecanismos si se quiere de carácter directo, incluso a veces con cierta carga impositiva, como en efecto lo son las disposiciones legales; sin embargo, existen otros no tan explícitos como los anteriores, que le ayudan en este sentido. De esta forma, en el caso del período que comienza en el 58, el gobierno, dentro de una política de apoyo y promoción del sindicalismo realiza una serie de acciones dirigidas a colaborar en el proceso de reestructuración. Constituyen ejemplos de esta política, la devolución de los bienes confiscados a la CTV por la dictadura militar, la promoción de cursos dirigidos por el Ministerio del Trabajo, la construcción y donación de casas sindicales, etc. <sup>445</sup>.

De hecho, según lo que se expresa en la primera parte del anexo N° 2, así como también en el cuadro N° 48, el Estado se preocupó durante los primeros años por lograr articular el movimiento sindical, duramente golpeado en el período de la dictadura, a través de importantes aportes económicos a las organizaciones sindicales o de la construcción de locales y de institutos de capacitación para las mismas.

---

<sup>445</sup> Ibid.

**CUADRO N° 48**  
**APORTES DEL ESTADO PARA LA CAPACITACION SINDICAL (1957-1963)**

PERIODO	PROGRAMAS ESPECIALES PARA LA CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES	CENTRO DE CAPACITACION DE PUERTO CABELLO
1957-1958	--	--
1958-1959	--	3,0
1959-1960	5,0	--
1960-1961	--	--
JULIO-DICIEMBRE 1961 x 2	--	--
1962	--	1,0
1963	--	0,6

Fuente: Ministerio de Hacienda: Memoria correspondiente al ejercicio anual 1963, Caracas, 1964.

Los datos para el período que definimos como inicial (1958-1963), son bastante dispersos; no obstante, puede apreciarse como el Estado proporciona importantes sumas al sector sindical para que construya sedes (aunque la mayoría de las veces las dona ya construidas), mantengan sus instalaciones e instruyan a la masa laboral en los asuntos propios de la organización y ocupación sindical.

En los años siguientes, en la medida en que el crecimiento de la población económicamente activa se iba acelerando y se hacía en general más necesaria una mayor preparación acorde con los cambios tecnológicos y de producción ocurridos en el país, las organizaciones de capacitación fueron proliferando progresivamente. Así, lo que en principio era realizado dentro de los partidos políticos mismos, posteriormente se convierte en una labor adelantada por instituciones especializadas, la mayoría de ellas dependientes

de las federaciones o confederaciones del país. Incluso, se llegaron a articular programas de preparación en el extranjero.

Lo cierto, es que el Estado ha acompañado en todo momento al sector sindical en este proceso. En la medida en que proliferan los proyectos de escuelas de capacitación sindical, de centros de investigación laboral y de instituciones de adiestramiento en general (incluso de determinados oficios, sobre todo en el sector agrícola), la organización estatal contribuye a su mantenimiento <sup>446</sup>.

No podemos sin embargo pecar de ingenuos ante esta situación. Ciertamente el Estado no contribuye a esta situación sin ningún tipo de intencionalidad. En efecto, es vital para sus propósitos el que se forme un movimiento acorde a sus expectativas, a sus requerimientos y necesidades. No es casual pues, que la mayoría de las instituciones subsidiadas pertenezcan a la CTV y a sus federaciones afiliadas o a organismos dirigidos por CODESA o la CGT.

Con tales medidas se pretende pues, fortalecer al sindicalismo dentro del país, pero no a cualquier sindicalismo, sino a aquel que posea la disposición de conciliar, de negociar y de participar dentro del sistema. De jugar con las herramientas y según las normas que dicho sistema esta dispuesto a concederle.

---

<sup>446</sup> En la segunda parte del anexo No. 2 puede apreciarse la gran cantidad de organismos de enseñanza, investigación y capacitación que son beneficiados directamente por el Estado, durante los años que van desde 1989 hasta 1992.

Esto, aunado a lo anteriormente referido sobre las legalizaciones de los sindicatos (que en algunos casos fue acusada de poco objetiva y parcial), muestra de manera ineludible el interés del gobierno por promover y contribuir al fortalecimiento de la organización sindical, o más bien, de cierto tipo de organización sindical.

- *El subsidio sindical*. Este constituye un muy importante elemento dentro de lo que hemos venido señalando. Ciertamente,

"la política de financiamiento estatal de las asociaciones de intereses revela la importancia que tiene para el Estado el mantener sujetas a dependencia a las organizaciones sociales con alta capacidad de conflicto social" <sup>447</sup>.

En el caso de la situación venezolana, esto incluso llega a implementarse con bastante comodidad, dadas las características propias de nuestra economía. Es así entonces como a partir de 1958, aunque ya en el trienio adeco se realizaron algunas acciones en este sentido, se desarrolla y se implementa el subsidio sindical dentro de nuestro país. Se han establecido como principales características de este subsidio <sup>448</sup>:

\* El carácter desigual de su distribución, ya que si bien es cierto que éste se contempla para todas las centrales obreras, es la CTV la que resulta favorecida en mayor medida por sus beneficios.

---

<sup>447</sup> Ibid., pág. 194.

<sup>448</sup> Ibid.

\* Su repartición es ejecutada desde todos los organismos del Estado, ya sea desde la administración pública centralizada o no, como de las gobernaciones, asambleas legislativas y consejos municipales.

\* El dinero suministrado es repartido entre las diferentes estructuras sindicales, es decir, entre las confederaciones, federaciones y sindicatos de base. A cada cual le corresponde su porción, por tanto, lo que toca a la confederación, no se reparte entre sus organizaciones afiliadas, independientemente por supuesto, que estos favores de alguna manera los beneficien.

\* Con respecto al destino de este subsidio, se sabe que éste se dispone en la ejecución de distintas actividades. Actividades como el pago de déficits; construcción de casas sindicales; celebración de reuniones gremiales; compra de mobiliario y toda clase de insumos en general; creación de oficinas de capacitación sindical; conmemoraciones y festejos diversos, tales como la realización de congresos y las celebraciones propias del 1º de mayo; promoción de fundaciones de estudios sindicales como el INAESIN, etc.

Esto que se ha caracterizado a grosso modo, se hace palpable en lo comprendido en el anexo No. 2, y en forma más particular, en el contenido de los cuadros que a continuación exponemos.

A pesar de que la información disponible para los primeros años es bastante deficiente (ver cuadro No. 49), puede percibirse como a partir de 1960

se comienzan a dar subsidios directos a los organismos laborales. Son cantidades poco representativas si las observamos considerando el actual valor de la moneda; sin embargo, constituyen una importante cantidad dentro del contexto económico de aquellas fechas. En efecto, para un presupuesto de gastos de Bs. 54 millones en el período 1960-1961, Bs. 1,5 millones invertidos en subsidios laborales, constituye un valioso aporte por parte del Ministerio del Trabajo.

**CUADRO No. 49**

**MINISTERIO DEL TRABAJO: EVOLUCION DE LOS GASTOS ESPECIALES  
DIRIGIDOS A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y GREMIALES**

**(millones de Bs.)**

PERIODO	APORTES A ORGANISMOS LABORALES	TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO (1)
1957-1958	--	47
1958-1959	--	52
1959-1960	--	74
1960-1961	1,5	54
JULIO-DICIEMBRE 1961 x 2	1,1	27
1962	1,3	50
1963	1,3	51

Fuente: Ministerio de Hacienda: Memoria correspondiente al ejercicio anual 1963, Caracas, 1964.

(1) Miriam Kornblith y Thais Maingon: Estado y gasto público en Venezuela 1936-1980, Caracas, Ediciones de la Biblioteca de la UCV, 1985

Con respecto a lo que constituye el aporte directo a las organizaciones laborales (ya que lo concerniente a la capacitación fue abordado con anterioridad), resalta, además del grueso de las cifras, la tendencia descendente que presentan éstas a lo largo de los años 1960-1963. En cuanto a lo primero, nos encontramos que del total de gastos del Ministerio del Trabajo, aproximadamente un 3 por ciento, es destinado a subsidiar a las organizaciones laborales en el período 1960-1961. En lo que resta del último año de este lapso, julio-diciembre de 1961, las transferencias llegan a abarcar un poco más del 4 por ciento. En los dos últimos años, tales aportes oscilan entre el 2,5 por ciento del total de los gastos del despacho. Desde mediados del año 1961 hasta 1963, en promedio nos encontramos con un 2,86 por ciento.

El que se muestren descendentes en términos tendenciales, estas subvenciones, podría deberse a las dificultades mismas por las que el país atraviesa en estas fechas. Pero aunque en términos absolutos tales montos se reduzcan, en relación con el total de los gastos realizados por el ministerio, los cuales también se vieron mermados dentro del presupuesto, estos permanecen prácticamente invariables. Tal situación confirma lo antes expresado: no se trata de una disminución expresa de los aportes dados a los organismos laborales, sino de un déficit de carácter nacional.

Para el segundo período, dado que los datos son bastante más completos, la situación a la que hemos venido aludiendo se percibe con mayor claridad. Pero antes de comenzar a hablar de lo concerniente a las cifras de los subsidios otorgados a las organizaciones sindicales, quisiéramos primero comentar la

forma en que éste se distribuye en la actualidad a través de la administración centralizada.

Anteriormente, en las leyes de presupuestos todos los gastos eran repartidos directamente según los cargos, por tanto, lo concerniente a los subsidios, transferencias o aportes, no aparecía en forma detallada. En la actualidad, esto se maneja a través de partidas; así, todas las transferencias realizadas por el Estado a través de sus ministerios se realizan por medio de lo que se conoce por partida ochenta. Tal partida sin embargo, no se contempla en todos los ministerios y en algunos de ellos, aunque es considerada, no se muestra desagregada. Para el caso particular de lo que acá nos ocupa, no se consideró ninguno de los organismos que estuvieran en esta situación, así como tampoco lo correspondiente a aquellos ministerios que dentro de su relación de subsidios no considere ningún aporte a las organizaciones laborales y gremiales.

De esta forma, además de las transferencias realizadas por el Ministerio del Trabajo (las cuales son, por lo demás, las más significativas y las más utilizadas) existen los aportes subsidiarios de otros ministerios, lo cual engrosa las cifras de las transferencias estatales a tales organismos.

En el cuadro N° 50, se observa como ciertamente desde el Ministerio del Trabajo, es bastante representativo lo que se le otorga a las organizaciones de los trabajadores. Además de ello, logra percibirse el progresivo aumento que se ha experimentado en los montos subsidiarios considerados (Gráfico No. 16).

De un total de Bs. 47.051.000 otorgados en el 89, se llega al 92 a Bs. 156.448.000. En términos absolutos, esto significa un aumento bastante substancial, al alcanzar el 233 por ciento.

Lo otorgado a dichas instituciones, cubre prácticamente el monto del total de los subsidios otorgados por el despacho. Ciertamente, en promedio, durante estos cuatro años un poco más del 98 por ciento del total de subsidios otorgados por el ministerio, corresponde a organizaciones laborales y gremiales, sean estas confederaciones, federaciones o sindicatos.

**CUADRO No. 50**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO: SUBSIDIOS A ORGANISMOS LABORALES Y**  
**GREMIALES (1989-1992)**

AÑO	MONTO DEL SUBSIDIO OTORGADO A LAS ORGANIZACIONES LABORALES Y GREMIALES	TOTAL DEL MONTO DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO
1989	47.051.000	47.926.000	1.723.748.589
1990	73.045.000	73.920.000	6.425.863.900
1991	155.998.000	158.444.000	6.063.286.253
1992	156.448.000	158.944.000	7.179.642.637

Fuente: Anexo No. 2

En relación con el total de gastos del ministerio, la situación es la siguiente: para 1989, el 2,73 por ciento de los gastos, se destinaban a los

órganos sindicales; en el 90, disminuye y se sitúa en 1,14 por ciento, para luego ascender en los dos años posteriores (91 y 92) y ubicarse respectivamente en 2,57 y 2,18 por ciento. En términos promediados, esto representa un 2,16 por ciento del presupuesto total de gastos durante todo el período.

GRAFICO No. 16



Fuente: Cuadro No. 50

En comparación con lo estimado para el período anterior, esto no constituye, prácticamente, variación alguna. Es decir, que el mismo porcentaje asignado a las organizaciones laborales y gremiales en los primeros años cuando el movimiento sindical intentaba reorganizarse dentro del nuevo sistema democrático (por lo cual supuestamente el apoyo del Estado debía ser

mayor) continua en la actualidad prácticamente en los mismos términos. Teniendo ya el movimiento sindical una larga trayectoria dentro del régimen democrático, y habiéndose experimentado diversas formas de autofinanciamiento (BTV, CORACREVI, etc.), la ayuda prestada por el Estado a dichas instituciones no muestra cambios substanciales en términos cuantitativos.

Se demuestra también como a pesar de la profunda crisis por la cual ha atravesado el país en estos últimos cuatro años, los organismos sindicales no han sido substancialmente perjudicados. Tal vez el año 1990 represente un intento por disminuir un tanto este gran aporte; sin embargo lo ocurrido en los dos años posteriores, revelan el carácter momentáneo de esa decisión.

Pero como habíamos mencionado con anterioridad, no sólo es el Ministerio del Trabajo (a pesar de ser el principal) el que otorga subsidios a las organizaciones obreras. Esto ocurre en el caso de la CTV, así como de algunas federaciones como la Federación Campesina de Venezuela y la Federación Nacional Campesina y otros sindicatos. La CTV, en particular, recibe beneficios del Ministerio de la Secretaría de la Presidencia, del Ministerio de Hacienda y por supuesto, del Ministerio del Trabajo (ver cuadro N° 51). El total de estos aportes, hace que lo otorgado a esta central obrera sea mayor a lo considerado solamente dentro del Ministerio del Trabajo. Después de éste último, quien proporciona mayores recursos es el Ministerio de Hacienda con Bs. 1.000.000, mientras que el Ministerio de la Secretaría de la Presidencia le asigna Bs.

140.000. Estos dos montos permanecen invariables a lo largo de los cuatro años en cuestión (1989-1992).

Debe destacarse además, que ninguna de las otras confederaciones importantes (CODESA, CUTV y CGT) recibe subsidios de organismos ministeriales diferentes al Ministerio del Trabajo.

### CUADRO N° 51

#### APORTES DE LA ADMINISTRACION CENTRAL A LA CTV (1989-1992)\*

AÑO	MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA	MINISTERIO DE HACIENDA	MINISTERIO DEL TRABAJO	TOTAL
1989	140.000	1.000.000	3.240.000	4.380.000
1990	140.000	1.000.000	6.000.000	7.140.000
1991	140.000	1.000.000	10.000.000	11.140.000
1992	140.000	1.000.000	10.000.000	11.140.000

Fuente: Anexo No. 2

(\*) Se consideran sólo los aportes dados a la confederación como tal.

Si comparamos ahora lo que recibe la CTV con lo que perciben las otras centrales sindicales, podemos comprobar como la diferencia entre los distintos aportes es considerable, lo cual además se acentúa con el transcurrir del tiempo (Ver cuadro N° 52 y gráfico No. 17).

En efecto, en el año 1989 la diferencia entre lo recibido por la CTV y lo que se le otorga a CODESA (la segunda central del país en orden de

importancia, y también la segunda en recibir mayor cantidad de dinero) asciende a Bs. 2.880.000. Al año siguiente, es decir en 1990, esta diferencia se acrecienta y llega a Bs. 5.340.000; mientras que en los dos últimos años ésta se ubica en los Bs. 9.140.000. Esta brecha se hace aún mayor si consideramos a la CUTV y a la CGT.

**CUADRO No. 52**  
**TOTAL APORTES DE LA ADMINISTRACION CENTRAL A LAS CUATRO**  
**CONFEDERACIONES PRINCIPALES DE VENEZUELA (1989-1992)**

AÑO	CTV	CODESA	CUTV	CGT
1989	4.380.000	1.500.000	400.000	400.000
1990	7.140.000	1.800.000	1.000.000	400.000
1991	11.140.000	2.000.000	1.200.000	1.200.000
1992	11.140.000	2.000.000	1.200.000	1.250.000

Fuente: Anexo N° 2.

Las federaciones y sindicatos como habíamos comentado en principio, también son importantes receptoras de subsidios directos por parte de la administración central. Algunos ministerios como el de Sanidad y Asistencia Social y el de Agricultura y Cría dan aportes a los sindicatos que operan en dichos organismos. En cuanto a las Federaciones, el caso del Ministerio del Trabajo resulta sumamente ilustrativo. Desde este despacho, además de las cuatro confederaciones principales, se les proporciona subsidios a una gran cantidad de Federaciones (ver anexo No. 2)

GRAFICO N° 17



Fuente: Cuadro No. 52

En total, durante los cuatro años comprendidos en el último período (1989-1992), son favorecidas 78 federaciones por dicho despacho, de las cuales 65 se encuentran afiliadas a la CTV.

Esto nos da pie para afirmar, que de las federaciones beneficiadas por los subsidios del Ministerio del Trabajo, una aplastante mayoría, el 83 %, son organizaciones cetevistas. Incluso, muchas de estas federaciones afiliadas a la CTV reciben, en algunos momentos, un monto de subsidios mucho mayor que los percibidos por cada una de las otras centrales sindicales. Esto se ve en forma bastante clara cuando en el año 1989 CODESA recibe en total Bs.

1.500.000 y Fetra-Barinas Bs. 2.100.000, entre el subsidio corriente y otros especiales para el acondicionamiento de sus instalaciones.

Pero más allá de esto y resumiendo lo expresado con anterioridad, se hacen evidentes dos cuestiones:

\* El alto monto otorgado por el Estado a través de la administración central, a los organismos sindicales a manera de subsidios directos.

\* La inocultable preferencia en el traspaso de estos aportes a la CTV y a sus federaciones afiliadas.

- ***Selección del liderazgo sindical.*** A pesar de que El Estado no posee ingerencia directa dentro de los procesos electorales internos de las organizaciones sindicales, se han encontrado algunas formas a través de las cuales el estado interviene de manera indirecta, dentro de tales procesos. Los partidos políticos, según se ha señalado, juegan un importante papel dentro de este asunto.

Puede hablarse, salvo que otras investigaciones demuestren lo contrario, que el Estado muestra una propensión a inmiscuirse en los procesos electorales sindicales de muchas maneras: ofreciendo recursos, parcialización de Directores y Gerentes en las Empresas del Estado, mostrando interés en determinados líderes sindicales, etc. Este tipo de control puede ser directo o estar mediado por el partido de gobierno. En el caso de AD es evidente su incidencia sobre los procesos hasta el punto que el Comité Ejecutivo Nacional (CEN) tiende

a decidir todo tipo de elección general, en particular las más problemáticas, es decir, aquellas en las cuales surge algún tipo de cuestionamiento al sindicalismo de conciliación" 449.

De esta forma pues, en el caso particular de Acción Democrática cuando se encuentra en el poder, la intervención del gobierno a través del partido, se dirige a la selección de los candidatos que aseguren, desde su posición de altos dirigentes, las mejores condiciones para la negociación con el sector obrero.

#### 2.4. CONSIDERACIONES FINALES

Después del recorrido realizado por los diferentes indicadores contenidos en este apartado, nos parece que indudablemente el movimiento sindical se ha incorporado de manera corporativa a las estructuras de Estado. En efecto, desde los espacios de participación otorgados por éste, fundamentalmente a través de la Ley de Representación Laboral, aunque también por medio de la participación en el parlamento (cuestión ésta que se hace posible gracias a la vinculación establecida con los partidos políticos); gracias al monopolio representacional que se le ha otorgado a la CTV, así como también a los efectivos mecanismos de control adoptados por el ente estatal; el movimiento sindical (al menos el reunido en torno a la CTV) ha pasado a forma parte de la institucionalidad del organismo del Estado

Este tipo de relación que se inicia en el año 1958, cuando se sientan las bases de aquello que hemos denominado sistema populista de conciliación, es

---

<sup>449</sup> Ibid., pág. 186.

mantenida aún día por los sectores sindicales oficialistas. Esto, independientemente de los importantes cambios ocurridos en nuestro país en los últimos tiempos.

De esta forma, nos encontramos ante un sindicalismo anquilosado y aberrante, el cual ha generado tales niveles de descontento dentro de la masa laboral, que la búsqueda de nuevas alternativas sindicales es ya hoy día, para muchos sectores laborales, una realidad ineludible.

### **3.- SINDICATOS Y PARTIDOS POLITICOS**

Una vez que hemos realizado la caracterización del movimiento sindical en nuestro país y abordado la vinculación que se establece entre los sindicatos y el Estado, sólo nos resta, para culminar esta tercera parte dedicada al análisis, adentrarnos en la relación partidos-sindicatos.

Esta relación que ha preocupado desde hace ya bastante tiempo a investigadores sobre el tema, dirigentes políticos y sindicales, así como a gran número de trabajadores; constituye un tema recurrente dentro de nuestra historia sindical. En este sentido, pretendemos ahora elucidar los aspectos, que a nuestro parecer, definen dicha relación y su particular expresión dentro de los cortes temporales ya establecidos.

### 3.1. ANTECEDENTES.

El surgimiento del movimiento sindical en nuestro país, el cual algunos han llegado a ubicar en el año 1936 aproximadamente, nace en forma paralela con los partidos políticos (también se habla incluso del fomento de éstos por parte de las organizaciones partidistas). La conjunta lucha que ambas organizaciones desarrollaron desde entonces, hacia la consecución del desarrollo político, económico y social del país, determinó el establecimiento de una muy estrecha conexión entre ellos. En principio, dada la enorme incidencia de las ideas comunistas y anarquistas dentro de la clase trabajadora y la superior organización que poseía el partido comunista venezolano, éste se erige como el representante con mayor influencia sobre los trabajadores. Posteriormente, en la medida en que los restantes partidos se fueron organizando, la relación entre los organismos sindicales y los partidos comienza a generalizarse.

Las organizaciones políticas (especialmente AD) comenzaban a percatarse de la importancia que, para adelantar con éxito sus proyectos, poseía el apoyo del sector laboral. Los trabajadores por su parte, encontraban las posibilidades de una mejor formación y organización, en las filas de aquellos incipientes organismos.

Las circunstancias y la necesidad de transformaciones profundas, fueron involucrando cada vez más a estas dos estructuras. El trienio adeco constituyó la primera posibilidad de que un partido desde la institucionalidad del poder

beneficiara a los trabajadores. Con el advenimiento de la dictadura, se vuelven a restringir los márgenes de participación de ambos, a los límites de la clandestinidad.

Durante los años de práctica democrática la relación sindicato-partido, comenzará a adquirir ciertos matices no presentes durante los años anteriores. Con el derrocamiento del régimen dictatorial de Pérez Jiménez y la consecuente instauración del "sistema de partidos", esa relación partido-sindicato que en tiempos anteriores era adelantada en un marco de ilegalidad o en el mejor de los casos, en ambientes de libertades políticas restringidas; ahora podía formularse dentro de un régimen afecto a la libertad sindical y además, donde los partidos (particularmente AD) tenían en sus manos la conducción del destino político del país.

A partir de año 1958 entonces, esta vinculación se desarrolla bajo la institucionalidad del nuevo régimen de gobierno: el democrático. Se genera un novedoso tipo de relación cuyas particularidades y consecuencias pretendemos abordar a continuación.

### **3.2. COINCIDENCIA ENTRE SINDICATOS Y PARTIDOS EN LA DETERMINACION DE POLITICAS LABORALES.**

Una de las formas más corrientes en las que se hace manifiesta la estrecha vinculación entre partidos y sindicatos, es la coincidencia que se establece entre estos dos organismos a la hora de determinar las políticas de

carácter laboral. Sin embargo, como veremos más adelante, no se trata simplemente de una coincidencia, ya que en muchos casos es el partido quien define tales políticas y las traslada al sector laboral.

### 3.2.1. REDUCCION SALARIAL Y/O AUMENTOS SALARIALES

#### *- 1958-1963: Consolidación del sistema populista de conciliación.*

Durante los primeros años en estudio, no se observaron reformas salariales significativas. Los aumentos obtenidos por los trabajadores se dieron fundamentalmente por vía de acuerdos verbales o a través de la contratación colectiva. Sin embargo, una importante disminución en los niveles salariales fue implementada desde el gobierno de Betancourt.

En efecto, dada la profunda crisis económica por la cual atravesaba el país en estos iniciales momentos, se implantan una serie de medidas de carácter extraordinario articuladas con el propósito de solventar dicha crisis. En general, los diversos sectores de la vida nacional prestaron su apoyo incondicional a la consecución de las mismas.

La CTV desde su principal centro de autoridad, el Congreso Nacional de Trabajadores, llegó a establecer que las acciones sindicales que se tomaran en torno al sector de los trabajadores no debían afectar el programa económico del nuevo gobierno. Esta situación es la que pretende explicar Godio cuando se refiere al

"apoyo de la CTV al gobierno, cuando en 1961, ante la crisis planteada por la caída de los precios del petróleo, decreta la rebaja de los

salarios en un 10 % (para los empleados públicos). Y, el apoyo (...) cuando el gobierno por la Ley de Medidas Económicas de Urgencia, prorroga hasta junio de 1962 todos los contratos colectivos relativos a los entes oficiales" <sup>450</sup>.

Esta ley, conocida popularmente como ley del hambre, constituyó un importante precio que los trabajadores debieron pagar en nombre de la causa de la democracia.

En opinión de muchos, el partido accióndemocratista tuvo un papel fundamental en este sentido. En efecto, como ha señalado Jesús Urbietta, el éxito de la aplicación de tal ley fue posible debido a que AD logró trasladar su propuesta de disminución salarial hasta sus organismos sindicales.

Las fuerzas sindicales del PCV y del MIR se mostraron contrarias a la imposición de tales medidas, por considerarlas un atropello hacia la clase trabajadora y un retroceso en los logros obtenidos a lo largo de los años de lucha. Claro está que al constituir éstos una minoría, sus reclamos en torno al tema no fueron considerados.

Años más tarde, durante los gobiernos de Carlos Andrés Pérez y Luis Herrera Campíns, se adelantan mayor cantidad de políticas en este sentido. Ciertamente, en el primer período presidencial de CAP, son decretados una serie de disposiciones referentes al salario mínimo y al aumento de sueldos y salarios.

---

<sup>450</sup> Godio: El movimiento obrero venezolano, Op. cit., tomo II, pág. 221.

En este sentido, en el año 1974,

"para todos los trabajadores, excluidos los ocupados en servicios domésticos, se fija la cantidad mínima de Bs. 15 por jornada diaria de trabajo.

Se establece un salario mínimo mensual de Bs. 300 para los trabajadores del servicio doméstico cuyos patronos tengan ingresos superiores a Bs. 4.000 por mes.

Ningún trabajador beneficiado por la medida podrá ser despedido sin causa justa dentro de los 180 días (6 meses) siguientes a la promulgación del decreto" <sup>451</sup>.

En cuanto al aumento de sueldos y salarios,

"se acuerda un aumento general según la escala siguiente:

Hasta Bs. 1.000 en un 25 %  
De 1.001 a 2.000 en un 20 %  
De 2.001 a 3.000 en un 15 %  
De 3.001 a 4.000 en un 10 %  
De 4.001 a 5.000 en un 5 %" <sup>452</sup>

Estas reivindicaciones salariales constituyeron por parte del gobierno y del partido Acción Democrática, un mecanismo más para armonizar las contradicciones existentes entre capital y trabajo. El partido, apoya estas medidas de corte populista consciente de los beneficios que para su

---

<sup>451</sup> "Vida Nacional", SIC, Caracas, 1974, N° 367, pág. 326.

<sup>452</sup> Idem.

organización representa el mostrarse favorecedor de las mismas. En efecto, se trata de una postura estratégica para continuar manteniendo los altos niveles de aceptación que goza dentro del sector laboral.

En el gobierno de Luis Herrera se produce nuevamente un aumento general de sueldos y salarios; pero en esta ocasión, a diferencia de la anterior, la polémica se hizo presente entre los principales actores involucrados..

Ante la política de liberación de precios adelantada por el gobierno copeyano, la CTV introduce al congreso en octubre de 1979, un proyecto de Ley de Aumento de Sueldos y Salarios. El gobierno, considera dicha medida como contraria a su política económica y por tanto se opone a ella en forma contundente. FEDECAMARAS por su parte, expresa su descontento indicando que la misma traería como consecuencia pobreza y desempleo; además de afectar los niveles de competitividad y, en esto coincide con el gobierno, perjudicar a la pequeña y mediana empresa.

La CTV y los sectores de oposición, especialmente Acción Democrática,

"... ponían en claro que el aumento de sueldos era consecuencia directa de la liberación de precios por su poderosa incidencia en el alto costo de la vida" <sup>453</sup>.

---

<sup>453</sup> "Vida Nacional", SIC, Caracas, 1979, N° 419, pág. 423.

Se justificaban las exigencias realizadas por los trabajadores, como respuesta a las políticas adoptadas por el gobierno. AD, por su parte, aprovecha esta coyuntura para reforzar su política opositora, hasta el punto, de asumir como suya tal problemática y manipularla a su favor.

"El proyecto que tiene sin duda fuertes ingredientes partidistas (la CTV dominada por AD es acusada de actuar como parte de esta agrupación y no gremialmente) va adquiriendo cada vez más sus contornos de enfrentamiento político entre gobierno y oposición. Para tratar de desbloquearlo aquél propuso conversaciones con AD con el fin de llegar a un entendimiento" <sup>454</sup>.

El partido COPEI, en apoyo al gobierno de Luis Herrera Campíns, rechaza en primera instancia el proyecto. Los representantes sindicales del partido COPEI asumieron una postura ambivalente ante la situación, y así fue expresado:

"Los sindicalistas copeyanos se han encontrado en contradicción entre su adhesión al partido y al sindicato. Por una parte lo firmaron pero luego lo impugnaron con los mismos argumentos que su propio partido" <sup>455</sup>.

Finalmente, el gobierno y el partido COPEI, así como FEDECAMARAS, cedieron ante las demandas de la CTV. Fue aprobado en el Congreso el proyecto, estableciéndose la siguiente escala de aumentos salariales:

---

<sup>454</sup> Idem.

<sup>455</sup> Idem.

de 750	a 1.500	30%
de 2.001	a 3.000	20%
de 3.001	a 4.000	15%
de 4.001	a 5.000	10%
de 5.001	a 6.000	5%

Se produjeron no obstante, una serie de críticas:

- 1) " Se reduce el sueldo mínimo general y en el campo
- 2) El servicio doméstico queda excluido de los aumentos aún cuando se eleva el sueldo mínimo
- 3) Los aumentos para los empleados públicos se hacen por vía del presupuesto.
- 4) Inamovilidad por 90 días, en vez de 180" <sup>456</sup>.

En todo caso, lo que en principio debió constituir una lucha eminentemente laboral, se transformó en una contienda de carácter político, donde los sujetos involucrados, especialmente los partidos, trasladaron sus intereses, sus rencillas políticas, etc. a sus burós sindicales. Se logró con ello, el que se introdujeran dentro del debate laboral las diferentes líneas partidistas.

"No dudamos de las variantes políticas y del modo como se ha llevado el problema. No sabemos si la CTV se hubiera comportado del mismo modo en un nuevo gobierno adeco" <sup>457</sup>.

La injerencia de los partidos políticos en las propuestas reivindicativas de los trabajadores posee, como nos pudimos percatar, una importante

<sup>456</sup> "Vida Nacional", SIC, Caracas, 1979, N° 420.

<sup>457</sup> "Vida Nacional", SIC, Caracas, 1979, N° 419.

presencia. Teniendo en general una influencia tan marcada dentro de la sociedad venezolana, los partidos políticos se inmiscuyen dentro de las luchas de los trabajadores y las mediatizan, logrando así, en muchas ocasiones, transformar su carácter clasista. Las convierten en una prolongación de los intereses del partido.

***-1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación:***

Dentro de lo que consideramos como segundo período, la situación no pareciera ser muy diferente. A propósito de la implementación en el país de las medidas de corte neoliberal por parte del gobierno de Carlos Andrés Pérez, se suscitaron una serie de incidentes en el seno del movimiento sindical.

En sus primeros momentos, la primera central obrera del país, la CTV, siguiendo los lineamientos del partido de gobierno, brinda su apoyo al presidente y a su política económica.

"... Estos caballeros (los dirigentes cetevistas) hace apenas unas semanas atrás decidieron apoyar abierta y totalmente el diseño económico del Ejecutivo, solidariamente levantaron sus manos para dar su visto bueno en el parlamento" <sup>458</sup>.

A propósito de esto, un asesor sindical socialcristiano expresaba:

---

<sup>458</sup> EL NACIONAL, 08/07/89, pág. D/5.

"La CTV estará en el libro de Guinness de récord, por ser el único movimiento del tercer mundo en apoyar un plan de ajuste del F.M.I."

459.

Posteriormente, después de los sucesos del 27 de febrero de 1989, repudian dicha política y emiten declaraciones en las cuales se solidarizan con la situación de los trabajadores.

Ciertamente, se trata de una postura llena de ambigüedades, en la que los dirigentes de la central parecieran debatirse entre su fidelidad al partido y su responsabilidad ante el sector que dicen representar. Evidentemente, la aceptación por parte de la central de tal conjunto de medidas (con las consecuencias previsibles que ellas pudieran traer al sector laboral) obedecía a las necesidades del partido, de hacer de la clase trabajadora un importante sector de apoyo a la administración de CAP.

"La CTV-AD y especialmente Antonio Ríos se debaten entre las exigencias del partido y la defensa de la clase popular. Defienden la importancia del paquete, del sacrificio para todos ..." 460.

La realidad sin embargo, logró sorprenderlos a todos. La población al percatarse del vertiginoso deterioro de su situación, reacciona violentamente en contra del gobierno de CAP y su política económica. Ante tal situación, la CTV, en un desesperado intento por conservar el apoyo de los trabajadores,

---

<sup>459</sup> El Diario de Caracas, 14/02/89, pág. 2.

<sup>460</sup> Arrieta: "Salarios, precios y actores", SIC, Caracas, 1989, N° 132.

abandona su anterior postura y se convierte en un sujeto crítico de la política económica del presidente.

Si bien en los años que conforman el segundo período no se han producido disminuciones en el ingreso nominal de los trabajadores, como en efecto ocurrió en el período anterior (al contrario, éste se ha logrado incrementar a través de los decretos generales de aumentos salariales), la situación de los mismos se ha afectado a tal extremo por la crisis económica, que

"la tasa de salario real en 1990 es 50,2% inferior a su nivel histórico máximo, y, además que esta tasa de salarios de 1990 es menor que la observada para 1950" <sup>461</sup>

Esta situación, resultado de la severa crisis económica que atraviesa la nación, lleva a que cualquier petición de mejoras salariales reclamadas por los trabajadores suscite polémicas entre los distintos actores involucrados, es decir, entre la CTV, FEDECAMARAS y el Estado.

Nos encontramos ante una nueva situación. En efecto, los trabajadores ya no parecen estar dispuestos a ofrecer tan grandes cuotas de sacrificios como en el pasado. Ya que si bien es cierto que con anterioridad éstos, en nombre del mantenimiento del régimen democrático, llegaron a aceptar situaciones como las anteriormente aludidas (nos referimos a la Ley de Medidas Económicas de

---

<sup>461</sup> Asdrúbal Baptista: "La cuestión de los salarios en Venezuela", SIC, Caracas, 1991, N° 533, pág. 187.

Urgencia), actualmente se muestran más dispuestos a defender sus conquistas como clase.

Resulta interesante observar como es en este punto (la defensa del salario), donde se han producido las más importantes confrontaciones sindicato-partido. Confrontaciones que a su vez, sugieren la aparición de una importante fisura en los esquemas que hasta ahora se habían manejado dentro de esta relación. A pesar de esta fisura, los partidos se han visto en la necesidad de reconocer como válidas algunas reivindicaciones exigidas por los trabajadores, incluso ante la inconformidad del Ejecutivo y el empresariado.

Es esta la situación, por ejemplo, cuando a finales del año 1989, la CTV, ante un índice de inflación de alrededor del 80 %, exige incrementos salariales del orden del 30 %. A pesar que el descenso en la calidad de vida del trabajador era una situación reconocida por todos, el Gobierno y FEDECAMARAS se mostraban algo reacios a conceder dicho aumento salarial. El partido de Gobierno en principio, se mostró solidario con el Ejecutivo en torno a este asunto; sin embargo, ante la continua presión de la CTV, entre otros factores, el partido decide apoyar las demandas de la central.

"Por otro lado la situación económica en cuanto a ingresos se va haciendo tan insostenible para las clases populares que ya la CTV está solicitando un aumento general de sueldos y salarios.

Su petición es de un 30 %, y el modo jurídico de su implantación sería por contratación colectiva, para quienes gozan de ella o por Ley de la

República o Decreto Ejecutivo, para quienes no la tengan. En todo caso para éstos el incremento no sería inferior al logrado por aquellos.

El Congreso de la República ya ha dado un buen ejemplo de ello aumentándose su sueldo y primas hasta 65.000 bolívares. El aumento ha sido de un 70 %. No creemos que la inmensa mayoría de nuestro pueblo tengan como expectativa emular a nuestros legisladores.

Quizá por ello y en vista de las elecciones que se avecinan el CEN de AD acaba de declarar que se solidariza con los incrementos pedidos por la CTV y en la forma como ellos lo piden" <sup>462</sup>.

Tal situación nos insinúa el surgimiento de ciertos cambios en las esferas del sindicalismo oficial. En efecto, este parece mostrar algunos signos de autonomía hacia el partido en cuanto al asunto de las reivindicaciones salariales. Probablemente, esto obedezca a las posturas más combativas adoptadas por los trabajadores ante una situación económica, política y social, signada por la crisis.

Los dirigentes sindicales y los miembros del partido están conscientes, que frente a una realidad como la actual, lo más conveniente es respaldar a los trabajadores en sus luchas reivindicativas, si se desea conservar tan importante apoyo.

---

<sup>462</sup> "Vida Laboral", SIC, Caracas, 1989, N° 519, pág. 426.

### 3.2.2. PROMULGACION DE LEYES.

#### - 1958-1963: *Consolidación del sistema populista de conciliación.*

Al igual que en al anterior punto, dentro de lo que definimos como primera etapa, los sindicatos (en torno a la promulgación de leyes), se manifestaron favorables a las disposiciones acordadas por el partido de gobierno.

En 1958 se aprueba el Decreto-Ley 440, en el cual se dictan una serie de disposiciones para la realización de contratos colectivos por ramas de industrias. Este nuevo Decreto-Ley, surge a partir de una propuesta del gobierno y de su partido -la cual el sector laboral acoge con gran satisfacción- como un elemento tendiente a fortalecer el movimiento sindical.

En la elaboración de tal decreto participaron miembros del CSUN y de los partidos políticos. El respaldo fue absoluto, no sólo por considerar que dicha disposición beneficiaba a los trabajadores, sino también como una manera de apoyar al mandato adeco y a la democracia. En efecto, para algunos sectores directivos de la CTV

"la tarea sindical era (...) la realización de una Venezuela democrática y fuerte económicamente, para permitir a cada uno de sus miembros el disfrute de derechos políticos y sociales; la vía era la industrialización y la reforma agraria, tal como lo proponía el gobierno constitucional"<sup>463</sup>.

---

<sup>463</sup> Lengrand: Organización del movimiento obrero venezolano, Op. cit., pág. 54.

Así, como comentábamos con anterioridad a propósito del contrato colectivo y el Estado, la propuesta del gobierno y su partido, se convierte en una importante reivindicación laboral.

En el primer período presidencial de Carlos Andrés Pérez, se propuso la implementación de una ley contra despidos injustificados. Dicha ley tenía como propósito "evitar los despidos caprichosos e injustificados tanto individualmente como colectivos" <sup>464</sup>. Constituía una importante novedad dentro de la misma, la creación de comisiones tripartitas (conformadas por un representante del Ministerio del Trabajo, uno del sector patronal y otro del laboral), cuya función era la de calificar los despidos que pudieran producirse.

En esta ocasión

"la reacción más airada contra el proyecto de Ley provino de Fedecámaras. Su presidente, doctor Alfredo Paúl Delfino, consideró la medida como la más grave del Gobierno y cuyos efectos pueden ser críticos" <sup>465</sup>.

Sin embargo, la disputa entre los partidos se hizo nuevamente presente.

"Dentro del sector público, el proyecto de Ley, ha sido rechazado por Copei por considerarlo inapropiado y hegemónico en favor de AD, ya que este partido domina la CTV. Por el contrario, el MAS y el MEP, lo

---

<sup>464</sup> "Vida Nacional", SIC, 1974, N° 367, pág. 326.

<sup>465</sup> *Idem*.

apoya de una manera táctica porque responde a una necesidad popular" <sup>466</sup>.

Acción Democrática apoya este proyecto de ley. Se pretendía con ello, además de mostrar su respaldo al gobierno, mantener su nivel de popularidad y aceptación dentro las bases trabajadoras.

### ***1989-1992: Crisis del sistema populista de conciliación***

En los años comprendidos entre 1989 y 1992, se han presentado algunos importantes acontecimientos en torno a la discusión de la Ley de Prestaciones Sociales y la promulgación de la nueva Ley Orgánica del Trabajo.

El cambio en torno al régimen de prestaciones sociales, se convierte en un tema fundamental dentro de la agenda de los empresarios. De hecho, FEDECAMARAS (como vocero del sector empresarial), argumentando la necesidad de flexibilizar las condiciones de trabajo, ha iniciado una discusión acerca de la reforma del actual régimen de prestaciones sociales.

Esta discusión, logró introducirse dentro de los partidos políticos, creando grandes niveles de polémica. Diego Bautista Urbaneja resume lo sucedido de la siguiente manera:

"Este cambio ideológico (se refiere al surgimiento de los esquemas neoliberales) penetra, por cierto, en una forma desigual en los partidos políticos y esto se puede ver con mucha claridad en los partidos

---

<sup>466</sup> Ibid., pág. 327.

políticos venezolanos actuales. Ustedes ven en el caso de COPEI - también en el caso de Acción Democrática- hay sectores de la dirigencia partidista que están plenamente convencidos de este nuevo esquema de cosas, mientras que otros sectores del partidos, sin saber muy bien qué oponer en respuesta a este esquema, no están conformes con él. Entonces ustedes ven que las tensiones internas de los distintos factores, especialmente de los burós sindicales con respecto al resto de la dirigencia partidista, y en el caso de Acción Democrática, con respecto al gobierno y la política económica del gobierno se hace cada vez más tensas. Acabamos de ver en COPEI una importante disputa interna en relación con la Ley de Prestaciones Sociales, donde el movimiento sindical copeyano toma una posición diferente a la mayoría del Comité Nacional, y también vemos constantemente las disputas que tiene el buró sindical de Acción Democrática con respecto al CEN del partido, o parte del CEN del partido, y con respecto, especialmente, con el gabinete económico del gobierno del Presidente Pérez <sup>467</sup>.

Sin embargo, los partidos en general se mostraron favorables hacia el proyecto de cambio del régimen de prestaciones sociales. Tal situación, hizo posible la unidad del movimiento obrero, el cual se opuso rotundamente al mismo.

"Se sabe que los partidos mayoritarios han dado su aval al proyecto para cambiar el régimen de prestaciones. Sin embargo, las cuatro confederaciones están unidas en su lucha contra él. Han acudido a la Corte Suprema de Justicia denunciando la inconstitucionalidad del proyecto así como a la Fiscalía General de la República para que cumpla sus funciones de defensor de la legalidad" <sup>468</sup>.

---

<sup>467</sup> Diego Bautista Urbaneja: Los nuevos desafíos del movimiento sindical venezolano, Op cit., pág. 84.

<sup>468</sup> "Vida Nacional", SIC, Caracas, 1991, N°536, pág. 277.

En torno a la Ley Orgánica del Trabajo, tampoco faltaron las controversias. En efecto, el sector empresarial manifestó una serie de críticas al proyecto. En general, la discusión surge debido a que éste sostiene que existen determinadas disposiciones dentro de la ley, que atentan contra la situación actual del país, al impedir la fluida implantación del plan económico necesario para la superación de la crisis.

"Desde el lado patronal se ha señalado a veces su inoportunidad (la de la ley) y el peligro claramente explícito, según sus voceros, de poner un corsé demasiado estrecho que impediría la solución de la crisis, impidiendo la inversión y la productividad. No es de extrañar que sus ataques se hayan por tanto dirigido contra los artículos que supuestamente mejorarían económicamente o aún socialmente a los trabajadores (utilidad, inamovilidad, horario de trabajo, horas extras, etc.)" <sup>469</sup>.

Otras posturas también se sumaron al debate. Mientras la CTV asumió un papel si se quiere marginal dentro de la controversia, Carlos Andrés Pérez reconocía como inoportuna su implementación dentro del contexto vivido. En opinión de algunos,

"la gran alharaca de los sectores empresariales fue orquestada con el fin de que el proyecto se quedara tal como está y quizás se limaran ciertas asperezas, como ha sucedido en la Comisión de Diputados" <sup>470</sup>.

---

<sup>469</sup> Arrieta: "Ante el proyecto de Ley del Trabajo ¿las críticas de FEDECAMARAS hacen bueno o malo el proyecto?", Op.cit., pág. 295.

<sup>470</sup> Ibid., pág. 298.

Los partidos se mostraron muy interesados en aprobar el proyecto y así fue expresado:

"Se sabe que hay un entendimiento entre AD y COPEI para aprobar esta ley. Por estas razones, sindicalistas congresantes de Causa R fueron obstaculizados, a pesar de su interés en participar en la Comisión de Diputados" <sup>471</sup>.

Nuevamente, el partido se introduce y toma posturas dentro de las discusiones sobre asuntos laborales, aunque en esta ocasión, en el caso de las prestaciones sociales al menos, el sector laboral se opone de manera unánime a sus lineamientos. Nótese el cambio.

### **3.3. GRADO DE AUTONOMIA EN LA FORMACION DE CUADROS SINDICALES.**

#### **3.3.1. LOS PRIMEROS CENTROS DE CAPACITACION.**

Durante los primeros años (entre 1936 hasta 1964 aproximadamente), debido a las circunstancias mismas en las que se desarrollaba la actividad sindical, la formación de los cuadros dirigentes del movimiento obrero estuvo muy influenciada por los lineamientos de los partidos. Los dirigentes de antaño desarrollaban paralelamente dos tareas fundamentales: la de implementar y consolidar en el país la democracia como sistema político y la de dirigir a las organizaciones de interés, entre las cuales se destacan por supuesto, los partidos políticos y los sindicatos.

---

<sup>471</sup> Idem.

De esta forma, no nos debe extrañar que las primeras enseñanzas y vivencias de esos dirigentes como tales, se gestaran dentro de las filas del partido <sup>472</sup>.

Luego de la instalación de la democracia, cuando el movimiento sindical poseía ya alguna trayectoria, los partidos, principalmente AD, se preocuparon por adoctrinar a sus miembros en la tarea sindical. Acción Democrática resaltó el tema de la cuestión agraria y en general intentó divulgar entre sus militantes la posición del partido en torno al tema del trabajo; para ello se llegó incluso a fundar la Escuela de Dirigentes "Leonardo Ruíz Pineda" <sup>473</sup>, en la que se le transmitía a sus cuadros sindicales, los fundamentos de la concepción sindical de Acción Democrática. El otro partido con mayor poder sindical para entonces, el PCV, también se ocupó de dictar cursos y fundar pequeños centros de capacitación como el anterior.

A partir del año 1964, se genera un gran vacío en la formación de cuadros dirigentes. El sector sindical por su parte (especialmente el ligado a la CTV), una vez estabilizado el sistema, desarrollará un enorme aparato burocrático a través del cual impulsará sus actividades, dejando completamente de lado el problema de la formación. Esto, a pesar de que en los estatutos aprobados en el III Congreso de la CTV (artículo 4 literal G) se contempla que la organización velará por

---

<sup>472</sup> Estas afirmaciones corresponden a lo expresado por Jesús Urbieta (Director del INAESIN) en entrevista realizada.

<sup>473</sup> AD: Semanario, 27/02/59, N° 43.

"elevar el nivel cultural de la clase obrera trabajadora, mediante el desarrollo de amplias campañas de alfabetización, por la creación de la Universidad Obrera; creación de Centros de Cultura, Escuelas de Capacitación Técnico-Industrial; Escuelas Artesanales y Bibliotecas Populares" <sup>474</sup>.

El mismo texto se conserva en la actualidad.

En cuanto al contenido de la educación dirigida a los sindicalistas desde Acción Democrática, se destacaba la comprensión histórica del movimiento obrero a nivel nacional e internacional (con el fin de proporcionar herramientas teóricas para la comprensión de la situación presente), aspectos técnicos y estadísticos, y sobre todo, se le instruía en los fundamentos y doctrinas del partido. Todo esto, conforme a lo que se expresa dentro de la tesis sindical de AD.

"... dentro del partido hay que otorgar a los trabajadores oportunidades excepcionales para el despliegue de su actividad. Desarrollar los cuadros de dirigentes, enseñarles a moverse dentro de su correspondiente urdimbre industrial, acostumbrarlos a descifrar estadísticas, inculcarles la doctrina del partido, enseñarlos a ceñirse a la teoría y a la táctica del partido, darles oportunidades de educación revolucionaria" <sup>475</sup>.

---

<sup>474</sup> Antecedentes y testimonios de la CTV, Op. cit., tomo II y Estatutos de la CTV, 1993.

<sup>475</sup> Acción Democrática: Doctrina y programa, Caracas, publicación de la Secretaría Nacional de Propaganda, 1962, pág. 131.

### 3.3.2. LA CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA

Como recién mencionamos, desde sus primeros estatutos, la máxima central obrera del país, la CTV, observa la importancia de la educación y formación de todos los trabajadores a fin de lograr un mejor desarrollo del movimiento sindical. Sin embargo, no será sino hasta 1975 cuando la confederación asuma como una cuestión fundamental el asunto de la formación y dirija sus esfuerzos en este sentido. A partir de ese momento, comenzarán a fundarse escuelas de capacitación a nivel estatal, por iniciativa de la CTV, a través de las federaciones regionales afiliadas.

Dentro de estos centros encontramos la Escuela de Capacitación Sindical "Luis Tovar", la Fundación Instituto de Capacitación y Formación Sindical "Juan Herrera", la Fundación de Desarrollo del Sindicato "José Vargas", la Escuela sindical "González navarro", cada una de ellas adscrita a una federación de trabajadores y cuyas actividades son coordinadas por un organismo central: el INAESIN.

La educación dentro de la CTV es manejada actualmente por el Departamento de Educación y Formación Profesional, antigua Secretaría de la Cultura. La mayor aspiración de la central es la creación de la Universidad Obrera, la cual hasta hoy no se ha visto realizada.

### 3.3.3. CAPACITACION ACTUAL. 1989-1992.

Si bien dentro de lo que consideramos como primer período, la capacitación sindical se desarrollaba fundamentalmente dentro de los partidos,

posteriormente esta situación cambia. En efecto, siguiendo esa tendencia iniciada en la década del setenta, actualmente la mayoría de los sindicalistas se preparan en centros de capacitación dependientes de las centrales obreras. En este sentido pues, cada central obrera posee su programa educativo, así como las instalaciones necesarias para ponerlo en práctica.

En opinión de algunos, actualmente la instrucción de un dirigente sindical es mucho más especializada; se dirige a asuntos más específicos y procura preparar al trabajador de una manera mucho más técnica y eficiente para que pueda enfrentar con mayor capacidad los retos que supone la actividad sindical. A través del INAESIN, la CTV se encarga de

"coordinar y ejecutar toda clase de programas destinados a la formación profesional" <sup>476</sup>.

a nivel nacional; intentando así satisfacer los requerimientos educacionales que demandan los trabajadores.

Se dictan cursos sobre seis áreas fundamentales, a saber: el área sindical, jurídica, económica, política, social, y técnica, cada una de las cuales comprende a su vez una serie de subtemas como por ejemplo: moral y disciplina sindical, formación de un delegado sindical, Ley Orgánica del Trabajo, Ley de Carrera Administrativa, Convención Colectiva, Ley de Seguro Social Higiene y Seguridad Industrial, liderazgo, etc. <sup>477</sup>

---

<sup>476</sup> Boletín Informativo INAESIN 1993.

<sup>477</sup> INAESIN: programa de acción 1993, pp 101-107.

Además de los centros de capacitación vinculados a los organismos sindicales, se contemplan cursos en centros de altos estudios del país (como el IESA por ejemplo), así como en el exterior.

Ciertamente, los altos dirigentes sindicales del país, no sólo de la CTV sino también de las demás centrales obreras, tienen la oportunidad de recibir instrucción en el extranjero dentro de las centrales internacionales. De hecho, todas nuestras centrales poseen afiliación a organizaciones de trabajadores de carácter mundial de acuerdo a la línea ideológica que asuman. En el cuadro N° 53 se resumen cuales son tales tendencias y a cuales pertenecen cada una de las confederaciones nacionales.

**CUADRO N° 53**  
**TENDENCIAS IDEOLOGICAS Y AFILIACION DE LAS PRINCIPALES**  
**CENTRALES SINIDICALES DEL PAIS**

NIVEL MUNDIAL	CIOSL Confederación Internacional de Organizaciones y Sindicatos Libres	FSM Federación Sindical Mundial	CMT Confederación Mundial del Trabajo
Tendencia	Social-Demócrata	Comunista	Inspiración Cristiana
NIVEL REGIONAL	ORIT Organización Regional Interamericana del Trabajo	CPUSTAL Congreso permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina	CLAT Confederación Latinoamericana de Trabajadores
NIVEL NACIONAL	CTV	CUTV	CGT CODESA*

\* En la actualidad CODESA pertenece al grupo de los no alineados, es decir, diversas centrales de trabajadores declarados como autónomos, sin ningún tipo de relación con las confederaciones Internacionales.

Fuente: José I. Urquijo: El movimiento obrero venezolano, Cuadernos Universitarios, Serie: Relaciones Industriales, Caracas, UCAB, 1988, N° 1.

Además de esto, algunos trabajadores pueden asistir a los cursos que se dictan en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aunque en la práctica éstos, así como los que se dictan en las centrales internacionales, se encuentren restringidos a los altos dirigentes.

Pero aunque aparentemente el nivel de capacitación ha ascendido (se contemplan más y mejores programas educativos y existe mayor cantidad de centros dedicados al asunto), los partidos continúan teniendo una intervención importante en ella.

De hecho, como ya hemos mencionado, cada una de las centrales nacionales (especialmente la CTV, la CUTV y la CGT) poseen una estrecha vinculación partidista, la cual determina en muchos sentidos el comportamiento de la misma. El factor capacitación, tampoco escapa de esta influencia.

En este sentido, la CTV, la cual posee el mayor número de centros de capacitación, controlada fundamentalmente por Acción Democrática, instruirá a sus trabajadores en las doctrinas y fundamentos del partido. En la nueva tesis sindical de AD, al igual que en la anterior, se destaca como fundamental el papel del partido en la formación. Según se expresa:

"La dirigencia sindical de AD debe prepararse, mediante el estudio constante y la formación doctrinaria, para cumplir a cabalidad el papel de vanguardia social de la Revolución Democrática Nacionalista

propugnada por nuestro partido, en función de la felicidad del pueblo venezolano" <sup>478</sup>.

Para ello,

"El partido deberá ser una escuela permanente de formación y de adoctrinamiento. Y la organización sindical una trinchera de combate clasista, una tribuna para la denuncia y un instrumento de superación"<sup>479</sup>.

De esta forma pues, el partido sigue teniendo una importante injerencia en la formación de los cuadros dirigentes. Si bien los trabajadores no se instruyen directamente dentro del partido como en antaño, su estrecha vinculación con el mismo, así como la formación transmitida por los organismos afiliados a sus centrales, hacen que los dirigentes asuman los postulados sindicales concebidos desde la organización partidista, en función de su ideología e intereses.

Por ello, si bien el nivel de la capacitación pareciera haber ascendido al adquirir un mayor nivel de contenido y tecnificación, la presencia del partido - al igual que en los tiempos anteriores- dentro de la formación del dirigente sindical, continúa teniendo gran importancia. La formación sigue comprendiendo una importante carga doctrinaria.

---

<sup>478</sup> Tesis sindical de Acción Democrática, aprobada en la XXII Convención Nacional del partido AD, Febrero de 1981, pág. 51.

<sup>479</sup> Ibid., pág. 54.

### 3.4. MODOS DE DESIGNACION DE LOS CUADROS DIRIGENTES

Aunque dentro de la CTV existen mecanismos electorales para la designación de los cuadros dirigentes (los cuales expondremos más adelante), no parece ser un secreto el que tal designación se encuentra altamente penetrada por los intereses partidistas. En efecto, según señala Lestienc:

"Los cuadros 'sindicales' no son sino militantes políticos. La confusión de papeles es total, las listas electorales son compuestas y presentadas por los partidos. Los trabajadores no consideran al sindicato como su propia organización, en la que ellos tienen la palabra, en la que luchan frente a los intereses patronales y frente a los del Estado, sino como la fracción de un partido entre ellos. La dinámica no nace de la base sino por el contrario las directivas provienen de arriba, del exterior. En una palabra los intereses del partido prevalecen sobre los trabajadores.

La CTV aparece entonces como una gran maquinaria donde los partidos se disputan por mantener cada uno su gente, para sacar a otros, para conquistar la dirección de nuevos sindicatos" <sup>480</sup>.

Se ha señalado igualmente, a propósito de esto, las enormes presiones ejercidas por parte de las organizaciones partidistas para que los candidatos por ellos propuestos resulten favorecidos.

"No es de extrañar que el buró sindical quiera obligar a sus miembros a tomar la misma opción candidatural partidista decretada por el buró. De ahí el pase de factura a quienes siguiendo la libertad de escogencia propiciada por la Constitución, se negaron a seguir la opción del buró.

---

<sup>480</sup> Bernard Lestienc: El sindicalismo venezolano, Op. cit., pág.18.

En este sentido las políticas cetevistas secundan más bien las coyunturas de partidos y gobiernos que los intereses objetivos de la clase trabajadora, sin negar con ello la existencia de intereses laborales y políticos autónomos" <sup>481</sup>.

Esta parece ser una constante dentro de la historia reciente del sindicalismo cetevista; sin embargo, en función de los dos cortes temporales definidos en la presente investigación, nos adentraremos en las especificidades de este importante asunto.

#### 3.4.1. 1958-1963.

Para la realización del III Congreso se contó con la presencia de 1.200 delegados, los cuales se encontraban representando a los diferentes sindicatos afiliados a la CTV, tanto los de la ciudad como los del campo.

La escogencia de estos delegados comenzaba desde la base con la elección de los directivos de las federaciones, los cuales asistirían al Congreso Nacional de Trabajadores -que se realizaba para entonces cada tres años-; estos serían los que finalmente elegirían a los miembros del Comité Ejecutivo de la central. Todo ello lo estipulaban los estatutos vigentes, a pesar de que los mismos nunca se pusieran en práctica.

Ya desde 1960, las deficiencias del proceso electoral se hacían presentes. COPEI lanza una crítica al mismo, debido a que no era aplicado el reglamento electoral aprobado en el III Congreso, en el que se establecía

---

<sup>481</sup> Arrieta: "El sindicalismo venezolano: aportes, límites y tareas", SIC, Caracas, 1987, N° 500, pág. 520.

"... entre otros puntos, el voto secreto, la integración proporcional de los equipos directivos, y el sistema de urnas de votación para facilitar a los trabajadores su acceso a las elecciones en los sindicatos, de manera libre y espontánea ..." <sup>482</sup>.

### 3.4.2. 1989-1992.

En los años recientes, debido a la serie de cambios socioeconómicos y políticos acaecidos en el país (ya mencionados líneas atrás), el movimiento sindical comenzará a ser cuestionado. Las bases se mostrarán cada vez más inconformes con los mecanismos tradicionales de elección y participación, los cuales ya no responden a las necesidades de los trabajadores. Una dirigencia prácticamente intocable, inamovible desde las bases, da pie a la creación de un cuadro directivo anquilosado, casi vitalicio y dependiente de los intereses partidistas. Se señala en este sentido,

"La permanencia de la burocracia sindical facilitada por un sistema de representación de minorías imperfecto (las elecciones son de tercer grado). Además la forma en que está estructurada la CTV entraba la real participación democrática: la CTV afilia a los trabajadores a través de dos grandes estructura: Las Federaciones Nacionales y Las Federaciones Regionales, que a su vez eligen a los comités ejecutivos cuyos delegados van al Congreso de la CTV. Este sistema de varias elecciones en forma ascendente perjudica más a los grupos minoritarios, ya que los representantes a las Federaciones Nacionales no están en proporción directa con el número de dirigentes natos, es decir, que por haber ocupado puestos de importancia en la CTV, son delgados vitalicios en los Congresos" <sup>483</sup>.

---

<sup>482</sup> Godio: El movimiento obrero venezolano. Op. cit., tomo III, pág. 64.

<sup>483</sup> Margarita López Maya: El Estado y el movimiento sindical (1958-1980). Op. cit., pág. 86.

Se señalan como ejemplo significativo en este sentido, lo ocurrido en SIDOR en el año 1979.

"... el grupo Causa R (de izquierda) triunfó en las elecciones de SIDOR, la industria más importante del país en 1979 y sin embargo no llevó ningún delegado al VIII Congreso de la CTV en 1980. En el mismo Congreso estaba la Federación campesina representada por 100 delegados que no había tenido elecciones internas desde algunos años"<sup>484</sup>.

La crítica que ya había comenzado años atrás, se acentúa. Se cuestiona, fundamentalmente, la inexistencia del voto directo y secreto para las elecciones de la alta dirigencia cetevista.

Para 1985, en el IX Congreso de la central, un documento con contenidos progresistas de tipo electoral fue presentado a discusión por la Causa R, pero sin lograr ningún resultado. COPEI en este Congreso también abogó por la introducción de cambios en los procesos electorales y presentó su propuesta <sup>485</sup>. Ambas proposiciones no fueron consideradas

El tema de la democracia interna vuelve a surgir años más tarde. Un alto dirigente de COPEI declaró en 1991 que la democracia sindical no podía quedarse en la elección de dirigentes del más bajo nivel jerárquico (juntas directivas de cada sindicato como indica la L.O.T.) sino que debe extenderse a

---

<sup>484</sup> Idem.

<sup>485</sup> Arrieta: ¿A dónde lleva la polémica Delpino-Lusinchi?, Op cit.

los altos cargos de las federaciones y confederaciones ampliando así el proceso democrático <sup>486</sup>.

Ante tantas críticas, la confederación se vio en la necesidad de examinar su posición sobre la democracia sindical y dar un giro al proceso electoral a fin de lograr la mayor participación posible de todos los afiliados a la hora de la toma de decisiones. De esta forma, durante el III Congreso Extraordinario celebrado en 1991, se propone un nuevo modelo electoral. Modelo que fue aprobado con la intención de implementarlo en el próximo Congreso.

Según lo establecido, en dicho Congreso las elecciones se realizarían así:

Art. 66 ... los trabajadores militantes y cotizantes... serán convocados dos (2) veces para elegir sus autoridades y delegados....

- 1.- En elecciones de primer grado a nivel sectorial.
- 2.- En elecciones de primer grado a nivel regional.
- 3.- En elecciones de segundo grado a nivel nacional confederacional.

Art. 67: serán electos los delegados y autoridades según las siguientes tablas:

- a) A nivel sectorial (sindicatos o asociaciones regionales, locales, seccionales y de base)

---

<sup>486</sup> EI NACIONAL, 04/02/91, pág. D-2. Véase también L.O.T. Arts. 433, 434 y 435.

1.- De 20 hasta 500 afiliados y cotizantes			
Juntas Directivas o Delegados de Empresa (o su equivalente)	Vocales	Tribunal Disciplinario	Delegados de Base Conv. Reg.
7	2	3	3

2.- De 501 hasta 1000 afiliados y cotizantes			
Juntas Directivas o Delegados de Empresa (o su equivalente)	Vocales	Tribunal Disciplinario	Delegados de Base Conv. Reg.
9	3	5	4

3.- De 1001 hasta 16.000 afiliados y cotizantes			
Juntas Directivas o Delegados de Empresa (o su equivalente)	Vocales	Tribunal Disciplinario	Delegados de Base Conv. Reg.
11	5	5	5

4.- Más de 16.001 afiliados y cotizantes			
Juntas Directivas o Delegados de Empresa (o su equivalente)	Vocales	Tribunal Disciplinario	Delegados de Base Conv. Reg.
13	5	7	7

b) A nivel sectorial (sindicatos nacionales y/o federaciones, nacionales por sectores de la economía)

1.- Menos de 5.000 afiliados y cotizantes							
Comité Ejecutivo Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Comisión Electoral Nacional Permanente Sectorial	
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes
9	3	3	3	3	3	5	5

2.- De 5.001 hasta 17.000 afiliados y cotizantes							
Comité Ejecutivo Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Comisión Electoral Nacional Permanente Sectorial	
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes
11	5	5	5	5	5	5	5

3.- De 17.001 hasta 50.000 afiliados y cotizantes							
Comité Ejecutivo Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Comisión Electoral Nacional Permanente Sectorial	
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes
13	7	5	5	5	5	5	5

4.- De 50.001 afiliados y cotizantes en adelante							
Comité Ejecutivo Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Tribunal Disciplinario Nacional		Comisión Electoral Nacional Permanente Sectorial	
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes
15	9	7	7	5	5	5	5

Con respecto a la elección de representantes a nivel regional el art. 68 sostiene que serán electos de manera obligatoria en elecciones de primer grado según las escalas que a continuación se reproducen:

1.- Menos de 170.000 de la fuerza laboral en la jurisdicción estatal								
Comité Ejecutivo Regional		Tribunal Disciplinar. Regional		Contraloría Sin. Regional		Comisión Elec. Regional		Delegados Permanentes
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	CGN. CTV
9	3	5	5	5	5	5	5	3

2.- De 170.001 hasta 300.000 de la fuerza laboral en la jurisdicción estatal								
Comité Ejecutivo Regional		Tribunal Disciplinar. Regional		Contraloría Sin. Regional		Comisión Elec. Regional		Delegados Permanente
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	CGN. CTV
11	5	5	5	5	5	5	5	5

3.- Más de 300.001									según la		fuerza laboral en la		entidad federal	
Comité Ejecutivo Regional		Tribunal Disciplinar. Regional		Contraloría Sin. Regional		Comisión Elec. Regional		Delegados Permanente						
Principales	Vocales	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	Principales	Suplentes	CGN. CTV						
15	7	7	7	5	5	5	5	7						

### 3.4.3. LOS PARTICIPANTES

En las elecciones de los cuadros dirigentes de la CTV participan los miembros de todos los sindicatos afiliados a dicha central, sea cual sea su tendencia política. Sin embargo, en la práctica el asunto no es tan plural como pareciera. En efecto, dadas las particularidades mismas del mecanismo electoral vigente, en el que los trabajadores de las bases no participan directamente en las elecciones de los altos mandatarios dentro de la CTV sino que lo hacen a través de representantes que asisten al Congreso Nacional de Trabajadores, el partido que posea mayoría en la central tiene la posibilidad de imponerse sobre los grupos minoritarios, los cuales a veces ni siquiera cuentan con representación en el Congreso.

De esta forma pues, la organización política que posea mayoría dentro de dicho congreso contará con el dominio del Comité Ejecutivo y consecuentemente con un enorme poder de decisión sobre la central. Bien es sabido que AD es el que ha ejercido el dominio desde la creación de este órgano (en 1948) hasta la actualidad. Así pues,

"el movimiento obrero sindical es controlado por Acción democrática, el cual representa aproximadamente (para 1981) el 70% del total. COPEI y el MEP son las otras fuerzas sociales importantes en el seno de la CTV" <sup>487</sup>.

Dentro de este contexto, no nos debe extrañar que los congresos de la CTV lejos de servir como un espacio para la discusión y resolución de los problemas de la clase trabajadora, se vea -en la mayoría de los casos- reducido a la mera contienda electoral. Tampoco debería sorprendernos, el que Acción Democrática haya logrado imponer durante todos estos años al dirigente sindical de su preferencia, en el puesto de la presidencia.

"En efecto, dentro de la CTV se ve claramente el dominio que ha ejercido el partido AD, desde su fundación hasta la actualidad. La anterior afirmación es apoyada por Manuel Peñalver cuando declara que AD ha orientado las actuaciones de la CTV, ya que no ha tenido nunca un presidente ajeno a tal partido" <sup>488</sup>.

Pero si bien esto era aceptado con mayor facilidad en tiempos anteriores, actualmente se ha desatado toda una corriente de opinión crítica que ha puesto en entredicho, a raíz de todos los sucesos acaecidos en torno a la central (además de la ausencia de participación y el dominio partidista también hacemos referencia a los escándalos de corrupción que han envuelto a algunos de sus dirigentes, incluso a su actual presidente Antonio Ríos), la legitimidad de la central.

---

<sup>487</sup> EL Nacional, 29/12/81, pág. C/1.

<sup>488</sup> CTV: CTV: 50 años de historia. Op cit., pág.

La participación de nuevas corrientes, nuevas ideas y nuevos líderes dentro de la plana mayor de la central, le daría un nuevo sentido a la misma y le permitiría renovar su imagen ante las bases de trabajadores. Esto por supuesto, si las reformas logran concretarse y los dirigentes tradicionales, así como los partidos políticos, permiten el acceso de otras corrientes dentro del tren Ejecutivo de la máxima central obrera del país.

### 3.5. DEFINICION POR PARTE DEL PARTIDO DE PROGRAMAS O TESIS SINDICALES Y SU INCIDENCIA DENTRO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Uno de los elementos que nos dan pista acerca de la vinculación partido-sindicato, es la definición de las llamadas tesis o programas sindicales por parte de los partidos políticos. En efecto, partiendo de que el sindicalismo es un movimiento dirigido a la consecución de las reivindicaciones de los trabajadores para los trabajadores mismos, resulta extraño que los partidos políticos definan lineamientos acerca de lo que debe o debería ser dicho movimiento.

Si la libertad y la autonomía sindical fueran una realidad ¿por qué entonces dictarle pautas sobre las acciones, las posturas, los métodos, las ideas (todos éstos, elementos presentes dentro de una tesis o programa sindical) a los sindicatos dentro de determinada realidad?

Es este aspecto pues, el que pretendemos elucidar dentro de este conjunto de líneas. En efecto, en nuestro país los diferentes partidos políticos

se han tomado la tarea de elaborar tesis sindicales y de moldear las acciones de los trabajadores organizados, a los lineamientos en ellas definidos. El éxito de tal labor ha dependido por supuesto, de la influencia que el partido ejerza sobre el sector laboral. Por tanto, el que Acción Democrática haya obtenido los más altos logros en este sentido, no debería sorprendernos.

### 3.5.1. TESIS SINDICAL DE AD

Acción Democrática, una vez que logra establecerse como partido, se da a la tarea de definir una serie de principios fundamentales que expresen la postura de su organización hacia determinados temas considerados como primordiales. Dentro de este conjunto de temas, el de los trabajadores es contemplado como aspecto cardinal. Surge de allí entonces, la conocida tesis sindical de AD.

Esta tesis, se divide en 12 partes, dentro de las cuales se contemplan diferentes puntos acerca del país y el mundo laboral.

Partiendo de una breve reseña sobre la historia venezolana como primer punto, se destaca la necesidad de una "Revolución Nacional" de carácter democrático, anti-imperialista y anti-feudal.

"Democrática porque se propone articular un Estado regido por la voluntad del pueblo, expresada a través de comicios libres, en posesión y disfrute de sus derechos básicos todos los ciudadanos. Anti-imperialista, porque tiende a liberar progresivamente al país del contralor foráneo sobre sus riquezas naturales. Anti-feudal, porque rompería los moldes coloniales sobre los cuales se asienta el régimen

de tenencia de la tierra; abrirá posibilidades de desarrollo a la industria nacional y permitirá una participación más equitativa en los ingresos del país a las masas trabajadoras y su acceso a las fuentes de la cultura" <sup>489</sup>.

Dentro de esta revolución, los trabajadores poseen un papel fundamental al lado de los campesinos y la clase media. Se trata de la lucha del "pueblo" (categoría que reúne a los tres sectores antes mencionados) contra la reacción. De esta forma, la lucha obrera adquiere dentro de la concepción del partido matices diferentes a los considerados por la ortodoxia marxista.

"Cuando decimos que ACCION DEMOCRATICA es el partido del pueblo es porque es el partido de la clase obrera, del campesinado y de la clase media, o sea que está integrado por un frente de clases. La teoría de la alianza de clases en que reposa todo un partido revolucionario en los países atrasados, a base de la organización de Frente Unido, tiene que ceñirse a la interpretación y a la realidad de todo el panorama social circundante. Concebida de esta manera la lucha política, llegamos a la conclusión de que ella es una lucha de clases encaminada en definitiva a la emancipación económica" <sup>490</sup>.

Dado el cambio en la composición tradicional del país, es decir, del paso de una sociedad rural a otra urbanizada e industrial (lo cual implicaba el surgimiento de un proletariado organizado), y a la terrible situación de explotación a la que se ven sometidos los obreros, el partido considera que es

---

<sup>489</sup> Acción Democrática. Doctrina y programa, Op. cit., pág. 112.

<sup>490</sup> Ibid., pág. 115.

justamente el sector de los trabajadores el que debe servir de vanguardia en la lucha revolucionaria.

"La clase trabajadora venezolana es (...) el factor social más homogéneo de nuestro país. No tenemos en Venezuela el proletariado disperso que existió en Europa hasta que las economías de ese Continente asumieron dimensiones imperialistas (...) La acumulación capitalista, lenta en la Europa que cumplía su revolución industrial, se ha acelerado en nuestra patria por el grado de gigantesca penetración que han conseguido los inversionistas de los Estados Unidos e Inglaterra en la riqueza de nuestro subsuelo. De allí que el proletariado tenga una importancia política y social más grande que aquella que puede inferirse de las escuetas cifras relativas a la magnitud de sus componentes. La conciencia de clase tiende a hacer avances proporcionados a la rapidez con que se implantan los procedimientos capitalistas de producción...

La concentración exige otras condiciones objetivas para que los trabajadores, sea cual fuere su pujanza numérica actúen como vanguardia real de una colectividad y como agentes esforzados de la revolución democrática de un país atrasado.

Una de esas condiciones es la explotación a que los someten los capitalistas a quienes sirven".<sup>491</sup>

Ahora bien, después que dentro de la tesis se analizan y enumeran las carencias y requerimientos de la nación y se señala el papel que el sector obrero debe asumir en la Revolución Nacional, el partido expone de manera detallada qué tipo de clase obrera se necesita para cumplir tal labor.

---

<sup>491</sup> Ibid., pp. 122-123.

En efecto, si algo caracteriza esta tesis sindical es la continua referencia hacia el papel que debe jugar y las directrices que debe asumir el movimiento de los trabajadores. Ella es parte de todo un esfuerzo realizado por el partido, para desarrollar un tipo de acción sindical conforme a sus proyectos políticos.

Por ello, los ideólogos de la organización se abocarán a la tarea de definir acorde a una minuciosa interpretación de la realidad nacional y de las necesidades planteadas, un programa en el que la clase trabajadora posea un papel estelar. Papel que por supuesto, está subordinado a los objetivos y finalidades la organización política.

El partido, considerando el crecimiento industrial del país una realidad inminente, así como el fortalecimiento de la clase trabajadora; expresa que

"ya no es posible concebir a los sindicatos, como hace dos décadas en el papel de meros complementos de la lucha política a los cuales se apelaba esporádicamente. Las organizaciones de los trabajadores, en la lucha que ya está planteada en Venezuela por la revolución democrática, constituyen uno de los motores fundamentales para esa revolución" <sup>492</sup>.

Se requiere de una clase obrera preparada, entrenada en sus labores y capaz de asumir el reto de las grandes transformaciones. De una dirigencia competente, capacitada para conducir a sus compañeros en la búsqueda de mejoras laborales, de un óptimo nivel de vida, de una sociedad superior.

---

<sup>492</sup> Ibid., pág. 130.

"El dirigente sindical tiene a su vez la obligación de contribuir al desarrollo de los cuadros medios de dirección sindical dotándolos de material de discusión, de bagaje doctrinario y táctico, de explicaciones dialécticas de los fenómenos políticos, sociales y económicos, coordinar el trabajo de los equipos medios de dirección, organizar las vanguardias político-sindicales, y bajar hasta la base a cooperar en las tareas organizativas y en la acción directa de los trabajadores, cuidándose de no perder jamás contacto con la masa obrera. Un líder que pierda su capacidad de arrastre de las masas por diversas razones, pierde de igual manera su capacidad de dirigirlas y debe ceder su puesto a otros más capaces que él.

El equipo de comando de un movimiento sindical debe ser un organismo de selección integrado por los hombres de mayor experiencia, de más clara visión, de mayor perfección de lo circundante, de más agudeza de pensamiento, de mayor equilibrio de opinión, de más capacidad de análisis y de suficiente sensibilidad o emoción social.

De esta manera, no se puede entrar a formar parte de esos equipos directivos, de ese liderato, sin llenar antes ese obligatorio proceso de desarrollo que es a la vez proceso de selección. Por esta misma razón, todo trabajador debe atender a su superación por medio del estudio tenaz y metódico, a fin de poder cumplir a su debido tiempo una función en la cual será útil a sí mismo, a su partido, a su clase y a su pueblo" <sup>493</sup>.

De esta forma, se considera como deber de Acción Democrática el otorgar a los trabajadores las oportunidades para que desplieguen sus habilidades dentro y fuera del partido.

---

<sup>493</sup> Ibid., pág. 142.

"Trabajadores curtidos en su militancia y en la devoción que hayan puesto en el drama de su clase, tomando también en cuenta su agilidad mental y su ajuste a la doctrina del partido, han de formar parte obligatoriamente de todo cuerpo de dirección en ACCION DEMOCRATICA y, por lo tanto, es menester desarrollarlos política y sindicalmente. Pero deben hacerse también dignos de esta posición mediante el estudio y los deseos de superación" <sup>494</sup>.

Debe existir, para que todo lo planteado se haga efectivo, una estrecha vinculación entre el sindicato y el partido. Se concibe a la organización partidista como la poseedora de la lucidez necesaria y de la capacidad de aprehender y recrear la realidad nacional, y al sindicato como un consecuente aliado en ese proceso.

"La organización sindical no es apéndice de un partido político, pero sí es una aliada consecuente de un partido político cuya concepción de la realidad nacional haya recogido las vibraciones del pueblo y las reivindicaciones por las cuales luchan los trabajadores (...) Por muchos años, muchas organizaciones de trabajadores han sido orientadas por la filosofía política de ACCION DEMOCRATICA llevada al seno de ellas por los líderes obreros y campesinos del partido y por sus vanguardias sindicales"<sup>495</sup>.

Se trata de una relación necesaria, cuando en países como el nuestro, los brotes de violencia política así como la presencia de gobiernos autoritarios reclaman la existencia de organismos capaces de asumir la lucha en el terreno político.

---

<sup>494</sup> Ibid., pág. 131.

<sup>495</sup> Ibid., pág. 138.

"Algunos critican que en América Latina -y señalan como caso a Venezuela- los movimientos sindicales se politizan demasiado o intervienen mucho en política. La respuesta es que a ello los conducen los regímenes de violencia que brotan en estos países con demasiada frecuencia, por lo que los trabajadores, aún los sin partido pero encuadrados en sus organismos específicos de clase, que son los sindicatos necesitan realizar también desde esos organismos eminentemente clasistas, en momentos cruciales, una definida acción política en defensa de los intereses específicos.

De allí la necesidad de que todo trabajador manual e intelectual, miembro de ACCION DEMOCRATICA, haga uso de una doble militancia: la del partido y la del sindicato, sin confundirlos en uno solo, con fronteras delimitadas. Esta es una vieja norma del Partido que debe cumplirse a cabalidad" <sup>496</sup>.

Lo que se contempla en esta última afirmación sin embargo, no parece tener mucha incidencia en la práctica; no obstante, eso es material de los siguientes apartados. Por lo pronto, deseamos recalcar como el partido acepta y además propicia la penetración partidista en las organizaciones sindicales. Incluso se toma el trabajo de definir las tareas, las necesidades de las mismas.

Pero como si todo lo expuesto fuera poco, después de abordar el tema del sindicalismo agrario, se dedica la última parte de la tesis a definir las **bases para un programa mínimo del movimiento sindical influenciado por Acción Democrática**. Dentro de tales bases, se contemplan una serie de directrices bien específicas en torno a las acciones que debe desarrollar dicho movimiento para

---

<sup>496</sup> Ibid., pág. 139.

contribuir a la implantación de un régimen como el que Acción Democrática plantea para la nación.

Todo lo que hemos querido recalcar con anterioridad acerca de la intencionalidad por parte del partido accióndemocratista de configurar o moldear al movimiento de los trabajadores, con el fin de adelantar su propuesta política, se resume en un párrafo de la declaración final de la tesis.

"El movimiento sindical que influenciarnos es un aliado de AD. La influencia sobre éste se propicia mediante sus vanguardias de activistas y dirigentes que son los encargados de exponer ante los trabajadores las grandes líneas, la doctrina y la táctica de ACCION DEMOCRATICA, en la tarea de llevar a cabo la Revolución Nacionalista, Democrática y Anti-imperialista, con sus consignas centrales de Nacionalismo Económico, Democracia Agraria y Soberanía Popular" <sup>497</sup>.

Esta tesis sufrió algunas modificaciones en 1980, al introducirse los conceptos de cogestión y de sindicato nacional por rama de industria. Son estos elementos que, en opinión del partido, corresponden a las nuevas necesidades de los trabajadores. En efecto, al haberse transformado el entorno socio-político y económico del país, los lineamientos del sindicalismo también deberían sufrir transformaciones que dieran respuestas a la nueva situación. Es este pues, el sentido de presentar una nueva tesis.

---

<sup>497</sup> Ibid., pág. 158.

Dentro de ésta, entre otras cosas, se recalca la composición policlasista del partido AD y se retoma lo concerniente a la Revolución Democrática, la cual, según se afirma, se ha logrado en gran medida gracias a los esfuerzos del partido.

"AD encarna los ideales de la Revolución Democrática Venezolana condensada en su programa de lucha, el cual, se ha cumplido en gran parte, tanto en el orden político como en el económico. AD ofreció poner en manos del pueblo su soberanía política, el derecho a elegir en forma universal y directa y secreta a sus gobernantes. AD inscribió en su programa el rescate de la soberanía económica, interferida y manipulada, hasta la nacionalización del petróleo, por intereses económicos multinacionales. AD prometió a los campesinos transformar en forma positiva la tenencia de la tierra y la abolición de los terratenientes, clase social dominante en el campo desde la colonia" <sup>498</sup>.

Las primeras partes de la tesis son de carácter fundamentalmente histórico, en el que se compara la situación del país antes y después de que el partido interviniera en su destino político.

Como tema fundamental se encuentra el de la cogestión. Pretendiendo trascender las tímidas reformas en esta materia elaboradas por Leoni, plasmadas en la Ley de Representación Laboral, los trabajadores adecos lucharán por lograr la cogestión obrera en el país.

---

<sup>498</sup> Tesis Sindical de Acción Democrática, Op. cit., pág. 17.

"Ante el capitalismo de estado que abre horizontes más amplios hacia otra clase de representación o participación de los trabajadores, planteamos el proyecto de la cogestión obrera económica, dentro de los lineamientos de una concepción política social-demócrata, como un camino para una verdadera acción sindical que tienda a que la clase trabajadora, forjadora también de la riqueza nacional, tenga responsabilidad en la administración, orientación, programación y reparto de beneficios de las empresas o entes estatizados, y también en las empresas mixtas y privadas"<sup>499</sup>.

Para ello, se asume la necesidad de una ardua preparación de los trabajadores.

Otro tema importante, es el de la estructura y organización sindical. En cuanto a este tema, se reconoce que las transformaciones acaecidas en el país, reclaman estructuras más sólidas y fuertes que los tradicionales sindicatos profesionales y por empresas.

"El proyecto de la dirigencia sindical de AD es crear las condiciones anímicas y convencer a nuestra dirigencia y a nuestros cuadros sindicales de la imperiosa necesidad de ir a la encuentro de una nueva forma de organización, la de **sindicato nacional de industria** que elimine la dispersión y haga fuerte al movimiento obrero organizado, combativo y con la suficiente capacidad no solamente para negociar los contratos colectivos, sino para intervenir como grupo de presión obrero económico, en los asuntos de alto interés nacional. Incluso, la democracia política venezolana y nuestra permanente decisión de vivir en libertad, estarán garantizadas con la actuación de un sindicalismo

---

<sup>499</sup> Ibid., pág. 31

industrial, consciente y responsable, tanto en la conducción de sus intereses, como en la defensa de las instituciones democráticas" <sup>500</sup>.

Son también abordados dentro de la tesis temas como la integración económica continental, los centros mundiales de poder, las relaciones internacionales del movimiento obrero, las necesidades de una nueva sociedad y la marginalidad e inmigración..

Al igual que en la anterior, se establecen al final una serie de lineamientos básicos para la acción sindical de los trabajadores del partido. Así se justifican:

"La Tesis Sindical de AD es una guía para la acción política de los trabajadores identificados con el Partido del Pueblo. Es un documento con lineamientos doctrinarios y referencias de lo que hemos sido, de lo que somos y de los que aspiramos a continuar siendo como herramienta para la superación permanente de la sociedad venezolana" <sup>501</sup>.

A pesar de que existan algunas variaciones en el contenido de estas tesis, la intencionalidad sigue siendo la misma: determinar y asentar las bases para la acción sindical conforme a las conveniencias del partido. Ciertamente, si algo no se ha modificado entre estos dos documentos, es la justificación de la injerencia del partido dentro de la actividad sindical.

---

<sup>500</sup> Ibid., pág. 34.

<sup>501</sup> Ibid., pág. 51.

### 3.5.2. PROGRAMA DEL PCV

El manifiesto del partido comunista venezolano al pueblo trabajador del país, posee como propuesta central la toma de poder y la creación de un gobierno de campesinos y obreros, el cual aboliría las diferencias con la burguesía hasta ahora dominante. Se formula la posibilidad de organizar a los trabajadores en partidos de clase y sindicatos para defender a sus intereses. En base a ello, se exige el derecho a la libertad de organización y funcionamiento para cualquier tipo de organización que desee formarse <sup>502</sup>.

El partido comunista sería

"el partido de los obreros que defiende los intereses de todos los explotados cualesquiera sea su nacionalidad, color, raza o religión" <sup>503</sup>

Adoptando la concepción leninista del partido, se propone al sindicato como cadena de transmisión del partido, es decir, un sindicatos subordinado y dependiente de las directrices emanadas del partido. En los años 60 tuvo mucha importancia y llegó incluso a significar una alternativa frente al régimen democrático.

### 3.5.3. PROGRAMA DEL PARTIDO SOCIAL CRISTIANO COPEI

El contenido de su programa laboral se basa en la Doctrina Social de la Iglesia y se propone como objetivo fundamental el propiciar

---

<sup>502</sup> Naudy Suarez (comp.): Programas políticos venezolanos de la primera mitad del siglo XX, Caracas, UCAB, 1977, tomo II.

<sup>503</sup> Ibid., pág. 95.

"la solidaridad y la armonía entre las clases y grupos sociales mediante el reconocimiento de los derechos de cada uno y la sujeción de todos a las superiores exigencias de la justicia social y del bien común" <sup>504</sup>.

Este partido se apoya principalmente en el Frente de Trabajadores Copeyanos (F.T.C.), como órgano representante en las decisiones de índole laboral. En un principio la estrategia consistió en mantenerse dentro de la línea pluralista de la CTV., con el F.T.C., y también con el apoyo de CODESA por la coincidencia de tal central y el partido ideológicamente hablando. Sin embargo, la separación entre estos dos últimos se fue haciendo cada vez más latente llegando finalmente a la desconexión total de ambos <sup>505</sup>.

#### 3.5.4. PROGRAMA DEL MEP.

El Movimiento Electoral del Pueblo (MEP) también elaboró una tesis sindical. Se trata de un programa que

"propicia una política sindical que combine la defensa de los intereses inmediatos de la clase obrera con el objetivo estratégico de la transformación socialista democrática del orden social" <sup>506</sup>.

Por ser producto de una separación de AD también en este programa se resalta la importancia que tienen los trabajadores manuales e intelectuales y el aporte de cada uno de ellos al desarrollo y crecimiento de la clase obrera.

---

<sup>504</sup> Godio: El movimiento obrero venezolano, Op. cit. tomo III, pág. 62.

<sup>505</sup> Idem.

<sup>506</sup> Ibid pág. 59.

La mayoría de estas tesis y/o programas sindicales, carecen de vigencia. Son documentos elaborados, en su mayoría, durante los momentos fundacionales de los partidos, como un apartado más de lo que constituyen sus programas generales. La presencia de ellos, dentro de los lineamientos del partido, como ya habíamos mencionado, es un claro indicador de la penetración de las organizaciones partidistas dentro del movimiento sindical.

El partido con mayor influencia en este sentido -el que ha logrado imponer su tesis en una mayor porción de la masa laboral- es Acción Democrática (por aquello del control de la CTV). Ciertamente, ha sido tan fuerte la relación establecida entre ambas organizaciones, que en el año 1980 tanto el partido como la confederación cambian sus planteamientos. El primero en su tesis sindical y el último en un documento doctrinario emanado de su VIII Congreso (Manifiesto de Porlamar).

Los otros partidos, en la medida en que poseen igualmente su cuota de representación laboral, también han logrado proyectar sus fundamentos en la clase trabajadora. Dentro de la CTV, la convergencia de tan variados programas y de tan diversas concepciones acerca de cómo conducir al movimiento sindical, ha repercutido y ha obstaculizado, en muchas ocasiones, la toma de decisiones dentro de la central. De hecho, en la práctica suele resultar bastante difícil el llegar a conciliar tan variadas opiniones. No debemos olvidar empero, que la importante representación adeca suele imponerse, en muchos casos, sobre las minorías irreconciliables.

### 3.6. INCIDENCIA DE LA DOBLE AFILIACIÓN.

#### 3.6.1. 1958 - 1963.

Muchos autores señalan que el movimiento sindical nace propiciado por los partidos políticos, otros opinan lo contrario. Lo cierto es que en nuestro país desde 1958 hasta la actualidad, estas dos instituciones, como hemos sostenido a los largo de la investigación, han mantenido una muy estrecha conexión. En efecto, todo partido político que aspirara a poseer una importante presencia nacional, debía contar con el apoyo de un grupo sindical.

Las organizaciones políticas entonces, creaban un buró sindical para manejar los asuntos laborales. Cada trabajador resultaba en consecuencia, ser militante del partido que controlaba al sindicato y del sindicato mismo.

Ahora bien, ¿hasta dónde ha afectado esta relación al mundo sindical?, ¿cómo logran complementar ambos roles sin que el uno invada al otro o bien le coarte de cierta, o porque no, total libertad?.

Ya para 1958, comienzan a aparecer ciertas contradicciones sobre este punto en las declaraciones de un alto dirigente sindical: Augusto Malavé Villalba. Este líder, declara que

"los candidatos obreros al Congreso Nacional, a los Consejos Municipales y a las Legislaturas de los Estados, postulados por el Partido Acción Democrática, no vamos a actuar en forma individual.

Nuestra actuación estará demarcada dentro del Programa del partido (...) nosotros no vamos a actuar al margen de nuestro partido ..." <sup>507</sup>.

Sin embargo, la contradicción surge cuando afirma que

"la lucha política no será llevada al seno de las organizaciones obreras" <sup>508</sup>

En otra declaración publicada por el Semanario AD, se logra apreciar con mayor claridad el manejo de esta doble militancia. Allí, César Rodríguez la justifica por completo.

En el partido, dice,

"somos políticos actuantes y en el sindicato somos sindicalistas militantes, porque en el partido nos unimos por intereses ideológicos y en el sindicato por intereses económicos" <sup>509</sup>.

El que en estos primeros años se produjera tan estrecho nexo entre la figura del político y la del dirigente sindical, posee hasta cierto punto, una justificación. En efecto, la tarea fundamental había sido y todavía era, la de instaurar y consolidar el régimen democrático. Se necesitaban líderes capaces de manejar los profundos cambios que se producían en la nación. Se requería la unión de estas dos fuerzas (la política y la sindical) para que juntas logaran

---

<sup>507</sup> AD: Semanario, 29/ 11/ 58, N° 30, pág. 9.

<sup>508</sup> Idem.

<sup>509</sup> AD: Semanario, 14/01/61. N° 131, pág. 1.

apuntalar una nueva forma de gobierno, luego del derrocamiento de la dictadura.

La enorme presencia de los partidos políticos dentro de la sociedad (lo cual, a partir de este momento, va a contribuir a que los mismos se conviertan en *vehículos funcionales* por donde canalizar las demandas provenientes de los grupos de interés y en general, la participación ciudadana <sup>510</sup>), va a redundar en la reafirmación de este doble papel al que hemos aludido. A partir de este momento, en el cual la necesidad de deponer el régimen dictatorial demandaba el desempeño político del dirigente sindical, se establecerá como situación normal esta doble actuación del líder sindical.

Apoyando lo anterior Diego Bautista Urbaneja justifica esta dualidad para este período específico al afirmar que

"el movimiento sindical se incorpora al sistema decisorio del sistema político venezolano a través de los partidos políticos, los burós sindicales de los grandes partidos políticos" <sup>511</sup>.

En un artículo aparecido en el semanario de AD, se considera como algo natural el desempeño de los líderes sindicales en cargos parlamentarios, siempre que la actuación dentro de los mismos se realice con el fin obtener mejoras extensibles a todos los sectores laborales del país. Ahora bien debe entenderse que dicha participación sólo debe quedar allí, es decir que no por

---

<sup>510</sup> Los partidos políticos en Venezuela, Op cit.

<sup>511</sup> Diego Bautista Urbaneja: Los nuevos desafíos del movimiento sindical venezolano, Op. cit, pág. 80.

ello se deba supeditar al sindicato a ninguna fuerza ajena del mismo -un partido o incluso al Estado. Esto sin embargo, como tendremos la oportunidad de ver, no se ha producido de tal manera.

#### 2.6.2. 1989 -1992.

Una vez consolidado el sistema populista de conciliación, el sostenimiento del régimen ya no será el punto central en el accionar del movimiento sindical, como lo fue en 1958. A pesar de ello, muchos sindicalistas continuarán ejerciendo su papel de líder político, dentro un contexto cada vez más difícil. Nos referimos al deterioro de la situación socioeconómica de los trabajadores y de la población en general y al descalabro del sistema de partidos.

Según Diego Bautista Urbaneja, a mediados de la década de los setenta comienzan a intensificarse ciertos elementos que van a propiciar

"la ruptura de ese esquema consensual, -anteriormente mencionado- de dirigencia del partido político como institución capacitada para dirigir la sociedad, y de la incorporación real del movimiento sindical, a través del partido político, en el sistema de consultas y negociaciones que dirige hasta este momento la sociedad venezolana"

512.

Para este autor son cuatro los factores que comienzan a dar signo de agotamiento del esquema planteado:

---

<sup>512</sup>Urbaneja: Los nuevos desafíos del movimiento sindical venezolano, Op. cit, pág. 81.

1.- Cambios en la estructura económica del país: aparecen nuevos problemas de tipo económico que se hace imposible manejar con el esquema consensual vigente. Problemas tales como deuda, inflación, política petrolera internacional, deterioro del bolívar, etc.

2.- Pérdida de capacidad de liderazgo de los partidos políticos y de sus dirigentes: la calidad del dirigente político ha disminuido en muchos aspectos si los comparamos con los líderes del 58. Los partidos políticos hoy no tienen ideas nuevas, fórmulas para solucionar esos problemas causados en gran medida por decisiones que fueran erróneamente tomadas en su momento. La opinión pública en general ya no cree en ellos.

3.- Establecimiento de una nueva relación con el partido. Donde aquellas organizaciones que nacieron promovidas y controladas por los partidos políticos como los gremios, sindicatos y asociaciones ya no se ven plenamente representados ni defendidos por sus creadores, por tanto surge la necesidad de

"convertir el movimiento en un instrumento de defensa de los intereses de la clase que representa, más que de los intereses del partido" <sup>513</sup>.

Se habla pues de un cambio en cuanto a que el obrero en 1960 primero era miembro del partido y después obrero y ahora en las dos últimas décadas del siglo comienza a pensarse que primero debe ser obrero y posteriormente

---

<sup>513</sup> Ibid, pág 84.

militante de cualquier partido <sup>514</sup>. Sin embargo, esto aún no forma parte del quehacer de todos los dirigentes sindicales

4.- Cambio Ideológico: bastante relacionado con el anterior punto, se refiere a la pérdida de confianza por parte de los sectores sindicales hacia sus representantes políticos. Muchas veces difieren entre sí en cuanto a que decisión pueda favorecer más los intereses de la clase trabajadora. Los objetivos del partido van en línea paralela con los del sindicato. Se rompió (aunque más que una ruptura, pensamos se trata de un cuestionamiento)

"la incorporación corporativa del movimiento sindical dentro de los partidos, porque el movimiento sindical ya no se siente plenamente defendido por el partido, y actualmente, en el gobierno de Acción Democrática, por el gobierno del partido. No se siente el Frente de Trabajadores Copeyanos representado por su partido político plenamente, no se siente el buró sindical plenamente representado por el partido Acción Democrática. Y entonces la incorporación corporativa de los partidos, que había estado vigente en la década del 60, se resquebraja y pierde vigencia" <sup>515</sup>.

Esta pérdida de credibilidad se ve reforzada con los últimos casos de corrupción y malversación de fondos en los que se han visto involucrados altos funcionarios y dirigentes no sólo políticos sino también pertenecientes al mundo sindical

---

<sup>514</sup> Idem.

<sup>515</sup> Ibid, pág. 85.

Pensamos que se trata más de un cuestionamiento que de una ruptura, debido a que aún continúan funcionando muchos de esos mecanismos. Es cierto que diversos sectores se han rebelado y realizan férrea oposición a esta tradicional vinculación; sin embargo, dentro de la CTV, principal central obrera del país, todavía , a pesar del acontecimiento de algunas acciones que podrían hacer pensar lo contrario (el llamado a paro nacional en mayo del 89, la oposición al paquete económico de CAP, etc.), posee vigencia.

Juan José Delpino, quien fuera presidente de la CTV, declaraba en el año 1991 lo siguiente:

"si logramos dejar el color partidario en la puerta de los sindicatos y en ellos nos ocupáramos exclusivamente de los intereses del proletariado, estaríamos realizando la gran obra para la cual fueron creados los sindicatos: brazo armado de los trabajadores para mejores condiciones. El partido es su arma política para otro tipo de transformaciones" <sup>516</sup>.

El actual presidente de la CTV. Antonio Ríos -desde la cárcel-, ha emitido un documento en el que se refiere entre otras cosas a la necesidad de aumentar la autonomía del movimiento sindical ante los partidos políticos. Dice el documento que

---

<sup>516</sup>EL Nacional 04/02/91. pág. D/2.

"los dirigentes sindicales no deben permitir que desde sus partidos se les impongan líneas de conducta políticas o parlamentarias que contraríen los intereses específicos de los trabajadores" <sup>517</sup>.

Con esto no se estaría propiciando el apoliticismo de los trabajadores, ya que estos, sostiene Ríos,

"deben tener sus preferencias políticas e ideológicas, pero por encima de ello, tener presente los intereses de clase" <sup>518</sup>.

También hace un llamado a la reflexión con respecto a la conveniencia o no de que los dirigentes sindicales sean a la vez parlamentarios. Ríos, aunque señala que por ser tan bajo el índice de participación de dirigentes en el Congreso poco podrían influir en las decisiones dentro del parlamento, cree que no deberían poseerse ambos cargos. Esto lo afirma, a pesar de su condición de diputado adeco y presidente de la CTV.

### 3.6.3. CUANTIFICACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE LOS MIEMBROS DE LA CTV EN EL PARLAMENTO.

Desde 1958 los miembros de la CTV han ocupado importantes puestos en el Congreso Nacional, es decir, ha llegado a colocar sus dirigentes en puestos tales como senadores y diputados. Aunque numéricamente hablando no han representado nunca la mayoría necesaria para la imposición de políticas -que

---

<sup>517</sup>Antonio Ríos: Propuestas para el relanzamiento del movimiento sindical, Caracas, 1993, pág 20, mimeo.

<sup>518</sup>idem.

pudieran favorecer a la fuerza laboral-, su participación ha contado como un miembro más a la hora de la decisión final.

Estos dirigentes sindicales llegan a ocupar tales posiciones gracias a su relación directa con un determinado partido político. Por ello, a la hora de emitir sus votos como parlamentarios, suelen representar los intereses de quién les procuró el puesto y no de la clase que se dicen representar.

No se cuestiona en todo caso la participación parlamentaria de los dirigentes sindicales. No se discute su participación como representantes de un partido político. Esto tomando en consideración, que los intereses de los trabajadores y de los partidos no necesariamente van de la mano y que incluso, pueden llegar a contraponerse.

Un caso muy representativo de lo anteriormente expuesto, bastante conocido por lo demás, es el de los dirigentes sindicales adecos, particularmente el de César Gil, quienes se mostraron poco consistentes ante la política económica adoptada por el gobierno de CAP.

"Los sindicalistas adecos han criticado permanentemente el paquete económico y el modelo neoliberal subyacente y concretamente a los ministros de la economía que lo han actuado. Pero en el momento del voto en el Congreso, en lugar de ser coherentes con la lucha sindical desarrollada, sin embargo negaron la moción de censura de acuerdo a la orden partidista.

César Gil, a su entender sin ninguna incoherencia, expresó el motivo de su acción y la de sus compañeros sindicalistas parlamentarios: él tiene dos solidaridades la del partido y la del sindicato. El está en el parlamento representando al partido y no a los trabajadores, tal como lo reseña El Nacional: 'Hay un doble discurso, hay un discurso como dirigente sindical y uno como dirigente político. Yo tengo un discurso adeco en el Congreso y soy dirigente sindical y estoy en contra de la política económica de CAP' (...) 'Los dirigentes como yo somos dirigentes de la CTV y miembros de AD. En estos momentos estamos votando una línea del partido AD, estamos votando como miembros dirigentes del partido (...) Estamos dando la imagen de gente seria y disciplinada que acompaña a AD, al partido que lo llevó al parlamento en un criterio político que se está expresando'" <sup>519</sup>.

Situaciones como estas, han llevado a algunos investigadores sobre el tema a afirmar que

"la doble militancia en no pocas ocasiones ha perjudicado los proyectos laborales en beneficio de las solidaridades partidistas o de gobiernos adecos. Por ello se ha dicho que es distinto el comportamiento sindical cuando el gobierno es copeyano que cuando es adeco" <sup>520</sup>.

A continuación, presentamos algunos cuadros en los que se puede apreciar como ha evolucionado la cantidad de representantes cetevistas en el congreso, y también el número de éstos según su afiliación política. Todo esto, desde el año 1958, hasta la actualidad.

---

<sup>519</sup> Arrieta: Una constituyente para el sindicalismo, Op. cit, pág. 161.

<sup>520</sup> Arrieta: El sindicalismo adeco ante la encrucijada, Op. cit, pág. 354.

En los primeros cuatro cuadros se indica la distribución parlamentaria según los diferentes partidos políticos a fin de dar una idea de la fuerza de cada uno de estos a la hora de toma de decisiones en el Congreso; y en los siguientes la influencia de la CTV. dentro de estos partidos.

En el Cuadro N° 54, referente a los Senadores principales según partidos políticos, vemos como en el transcurso de los años ha sido el partido AD quien se ha adjudicado la mayoría parlamentaria, de hecho los porcentajes indican que en el caso que más le desfavorece han llegado a colocar el 47, 73% de dichos senadores igualándoles en número por vez primera (período 1.979-1.984) el partido social cristiano COPEI, quien se colocará como la segunda fuerza política del país.

En el caso de las etapas referentes a nuestro estudio puede afirmarse que el peso de AD en el parlamento disminuyó significativamente, así pues en la primera etapa (1959-1964) éste representó el 62,75% y en la segunda (1.989/1994) tan sólo el 47,83%. Hay que destacar también la presencia del PCV. y U.R.D. dentro del primer período en estudio ya que en los siguientes años su participación en el Congreso irá descendiendo progresivamente llegando incluso a desaparecer en alguno de los momentos presentados; a pesar que en los primeros años estudiados es el PCV. la segunda fuerza sindical del país.

Para los cuadros Nros. 55, 56 y 57 el análisis es bastante parecido al anterior. Con respecto a los senadores suplentes también AD se mantiene con una mayoría parlamentaria en cinco de los siete gobiernos democráticos del

país; teniendo que compartir su cuota de poder a partir de 1974 con un nuevo partido de izquierda, el MAS quien tan sólo logra obtener entre un 4,26 y un 5% de representación. También en este segundo cuadro AD ve disminuida su cantidad de representantes; al comparar las etapas en estudio el porcentaje baja de 48,41% a 40,98%.

El cuadro N° 56 nos presenta la distribución de Diputados principales en donde una vez más AD mantiene la mayor cantidad de representantes, el porcentaje oscila entre 31,28 el más bajo entre los años 1969-1974 y 56,50 el más alto para 1984. Es importante destacar el ascenso progresivo de los diputados copeyanos desde el primer período hasta el actual.

En cuanto a los diputados suplentes (cuadro N° 57) se observa la misma tendencia de aumento por parte de los representantes del partido COPEI y cierta variación -alzas y bajas- con respecto a los accióndemocratistas. Al comparar las etapas estudiadas, se reparten el poder más o menos equitativamente en los primeros años así: 33,33%, 29,40% y 25,84% entre AD, COPEI y U.R.D. respectivamente; y en el último período hay una concentración mayor de las fuerzas entre los partidos AD con 49,41% y COPEI con 34,19%, pero también se da la participación de otros partidos como el MEP, MAS, PCV, URD y una agrupación de partidos minoritarios.

En el cuadro N° 58 aparece la porción de parlamentarios pertenecientes a la CTV dentro del total de senadores y diputados tanto principales como suplentes. Las cifras demuestran que en período comprendido entre 1974 y

1979 es cuando la central logra colocar el mayor porcentaje de representantes; así pues obtuvo un 12,77% de Senadores y un 13,00% de Diputados principales ambos; además de un 8,61% de Diputados suplentes. Esto se traduce en un total de 68 sindicalistas en el congreso.

Al comparar la cantidad de delegados que participaron en las cámaras del poder legislativo, en el primer y el último momento que se estudia nos encontramos con un aumento de 32 a 69 representantes respectivamente. Los cuadros siguientes nos indicaran el peso que dentro de dicha participación van a tener cada uno de los partidos políticos.

Si llegamos a establecer la relación existente entre los Senadores principales pertenecientes a la CTV y su afiliación política nos encontramos que sin lugar a dudas AD domina en tal clasificación. En la primera etapa de estudio las dos fuerzas sindicales mayoritarias del país están identificadas también con dos partidos políticos, a saber AD y PCV; la CTV dentro de un total de 51 Senadores principales logra obtener un 7,84% de dicho total, es decir coloca a 4 miembros sindicalistas de los cuales un 75% -3 Senadores- militaban en el partido de gobierno y el otro 25% lo hacía dentro del PCV. (véase cuadro N° 59).

La segunda etapa de nuestro interés que aparece indicada en el cuadro N° 59, entre los años 1989-1994, nos reafirma la soberanía accióndemocratistas dentro de la central, al ser este el único partido que lleva Senadores principales obreros al poder. Es importante señalar también que durante el mandato de

Luis Herrera Campins sólo su partido llevó algún dirigente al senado también como principal.

El cuadro N° 60, nos presenta esta vez la relación entre los Senadores suplentes cetevistas según los partidos políticos, donde AD nuevamente es el partido que coloca el mayor porcentaje de estos Senadores llegando incluso en ciertos momentos a ser el único que lo hace. Al igual que en los cuadros anteriores las cifras demuestran que no sólo en el campo político sino también dentro de la CTV. los adecos han conservado para sí un amplio margen de poder sobre el resto de los partidos.

En los cuadros 61 y 62 aparecen los Diputados principales y suplentes según su respectivo partido político dentro de la CTV. En el primero se indica que para los años 1959-1964 los Diputados principales cetevistas pertenecían en un 77,78% a AD y el resto en igual proporción al PCV y a URD, es decir 11,11%; en el último período la participación de AD baja a un 45,46% pero aun así logra mantener una mayoría al colocar 11 diputados en el congreso contra un 36,36% de COPEI. Con respecto a los Diputados suplentes (cuadro N° 62) la proporción de AD varía entre 32,56 y 81, 63% y COPEI se ha mantenido entre 31,43 y 44,18% presentando como índice más bajo un 16,33% en el año 1964.

El cuadro N° 63 recoge la participación total de los parlamentarios cetevistas dentro de los distintos partidos políticos. Se debe destacar que tan sólo participan en el congreso los sindicalistas militantes de AD, COPEI, MEP,

MAS, PCV y URD, los partidos minoritarios no han logrado colocar a ninguno de sus dirigentes laborales que actúan dentro de la CTV en cargos legislativos.

En general, a lo largo de los años AD es el que ha colocado mayor cantidad de dirigentes sindicales en el Congreso Nacional aunque ello no signifique un porcentaje alto dentro del total de sus parlamentarios, el más alto a sido un 10,93% en los años 1964-69. No así en el MEP, donde la mayor parte de sus delegados políticos también son sindicalistas. Debe mencionarse aquí aunque no lo indiquen los cuadros el fenómeno Causa R -nuevo sindicalismo- que ha logrado colocar en el parlamento a varios de sus líderes sindicales.

En definitiva, la doble afiliación, cuestión que con anterioridad no implicaba necesariamente un problema (no sólo porque era concebido con total naturalidad, sino principalmente porque no existían situaciones como las actuales en las que los intereses partido-sindicato comienzan a diferir en una medida mucho mayor), hoy día representa una importante traba para el movimiento sindical

"Desde sus orígenes, el movimiento sindical se vio influenciado por los partidos políticos, hoy en día, se da una subordinación de manera absoluta y aberrante. Los sindicatos han dejado de ser el órgano por medio del cual el trabajador, expresaba y luchaba por sus intereses; éstos no son más que una extensión de los partidos políticos"<sup>521</sup>.

---

<sup>521</sup>Carlos E. Febres y Dicia Balliache: Participación de la Mujer en los sindicatos de Venezuela, Op. cit., pág. 12.

De hecho, este asunto no había desfavorecido -hasta ahora- al movimiento sindical, especialmente al vinculado a la CTV. Como bien afirma Margarita López Maya uno de los mecanismos que le ha permitido a la CTV. colocarse como la central de mayor representación es:

"La imbricación de los dirigentes sindicales con los partidos políticos. El dirigente sindical obtiene generalmente su cargo por adscripción a una organización partidista. Esta condición dual entraba una auténtica acción obrera y son numerosos los casos en que se produce una ruptura de líneas sindicales por la competencia de los partidos políticos que instrumentan desde la cúpula dirigenal acuerdos y alianzas entre ellos" <sup>522</sup>.

Sin embargo, dentro de una realidad como la actual, en la que el Estado no posee la capacidad financiera para sostener un régimen basado en la conciliación, en el cual los intereses de los diferentes grupos sociales reunidos en un partido -como es el caso de AD- se hacen cada vez más irreconciliables, las posibilidades de que no se presenten contradicciones serias en la figura del sindicalista-militante de partido, se vuelven progresivamente más remotas.

A tal punto, esta situación constituye un problema para el movimiento sindical, que Antonio Ríos quien goza del privilegio de ser un alto dirigente sindical y parlamentario por parte de AD, intente en un nuevo proyecto la separación de tales investiduras.

---

<sup>522</sup>López Maya: El Estado y el movimiento sindical (1958-1980), Op. cit, pág. 86.

### 3.7. PARALELISMO SINDICAL.

#### 3.7.1. ANTECEDENTES.

Este fenómeno del paralelismo sindical se presenta por primera vez en nuestro país, según Hemmy Croes, en el año 1944 cuando AD, luego de ser disueltos 109 sindicatos pertenecientes al Partido Comunista,

"utilizó muy bien la oportunidad que le brindara el decreto disolutorio (que no afectó las bases influenciadas por ella), para formar sindicatos bajo su control en las muchas ramas de trabajo donde antes no dirigía" <sup>523</sup>.

Confirmando lo anterior, cabe mencionar la declaración de Freddy Muñoz en la cual afirma que

"Betancourt fundaba primero el sindicato y luego la seccional del partido" <sup>524</sup>.

Sin embargo, el problema es anterior. En efecto, en la medida misma en que los partidos políticos comenzaron a hacerse del apoyo de las bases trabajadoras y a propiciar el control partidista de éstas, el surgimiento del paralelismo sindical constituía una posibilidad. Una eventualidad como la ocurrida en 1944, hizo que ello se convirtiera en una realidad. Realidad que durante el gobierno de Gallegos se acentúa (debido al despliegue que las organizaciones obreras del partido Acción Democrática tuvieron bajo el amparo

---

<sup>523</sup>Croes: El movimiento obrero venezolano, Op.cit, pág. 117.

<sup>524</sup>El Nacional 04/02/91 pág. D/2.

de la administración de su partido) y que muchos años más tarde, durante el mandato de su copartidario Rómulo Betancourt, termina consolidándose.

### 37.2. COMO AFECTA AL MOVIMIENTO SINDICAL.

Hemos mencionado reiteradamente como la unidad sindical existente en los años inmediatos al derrocamiento de la dictadura, se desvanece con las pugnas partidistas. Especialmente, con las existentes entre AD y el PCV, las cuales llegaron incluso al rabioso enfrentamiento.

A partir de 1962, cuando se divide definitivamente la CTV, se produce una importante proliferación de sindicatos (esto ya lo comentábamos a propósito de la cobertura sindical), adeptos a los grupos divergentes de la confederación. A partir de entonces, el paralelismo sindical constituye una innegable realidad dentro de nuestro país.

Ciertamente, no sólo AD sino también los demás partidos han utilizado este mecanismo a fin de ampliar su base sindical. De hecho, organizaciones obreras como la CUTV o CODESA, tratan de crear sus propios organismos en los diferentes lugares de trabajo, a fin de competir con el espacio monopolizado por la CTV. Esto es posible, gracias al principio de pluralidad sindical que rige en nuestro país.

Por paralelismo sindical se entiende entonces, la existencia de distintos aparatos (sindicatos) a todo nivel organizativo de la fuerza laboral; que se adscriben a las distintas corrientes ideológicas activas en el país. Por ejemplo, y

gracias a la Ley Orgánica del Trabajo, en una empresa pueden existir paralelamente 3 o más sindicatos que afilien a sus trabajadores. La misma facilita la organización de la fuerza laboral, al establecer que los sindicatos pueden formarse con 20 trabajadores, las federaciones con 5 o más sindicatos y las confederaciones a partir de 3 federaciones.

La proliferación de sindicatos y/o federaciones ayuda también a que los partidos a la hora de las elecciones dentro de la CTV, obtengan substanciales cuotas de poder, ya que a mayor cantidad de sindicatos (y por tanto de afiliados) se obtiene mayor participación en las representaciones de la central. Muchos de estos sindicatos

"no tienen más que una existencia jurídica y no son sino los aparatos administrativos de los partidos políticos que ocupan el terreno. Tal proliferación no expresa tanto una participación activa de los trabajadores cuanto la burocracia esterilizante de un aparato controlado por los partidos" <sup>525</sup>.

Al ser tan imperfectos los mecanismos electorales se presentan casos como, por ejemplo, el del SUTISS sindicato del hierro, el cual no tienen representación dentro de la CTV a pesar de su importancia. Sencillamente por no ser adeco o poseer un pacto con estos.

Lo que se generó en los primeros años de nuestra democracia, continúa vigente en nuestros días. Así, en muchas de las negociaciones con importantes

---

<sup>525</sup>Lestiene: El sindicalismo venezolano, Op. cit, pág. 16.

sectores laborales en nuestro país, como es el caso de los maestros o de los médicos, la existencia del paralelismo se denuncia como elemento obstaculizante.

A propósito del paro de médicos al servicio de los seguros sociales ocurrido a finales de 1989, se expresaba lo siguiente:

"Este conflicto ha demostrado la politización divisionista del gremio. Mientras el presidente saliente de la Federación Médica (FMV) lo declaraba concluido por razones partidistas, los locales de los seguros seguían paralizados" <sup>526</sup>.

Con respecto al conflicto de maestros, ocurrido también por esas fechas, sucedía algo similar.

"Las discusiones sobre el contrato de los educadores siguen empañadas por el problema de la división de los bloques de federaciones y la actitud del ministerio frente a ellas. ¿Quién tiene derecho a discutir el contrato?, y sobre todo ¿quién tiene derecho a administrarlo? El problema de quien tiene mayor representatividad está sobre el tapete y al parecer de modo insoluble" <sup>527</sup>.

El tema del paralelismo sindical crea en torno a él opiniones divididas y contrapuestas. Algunos consideran que ayuda a fortalecer el proceso democrático dentro del movimiento sindical, al ofrecer a los trabajadores una amplia gama de opciones de donde escoger a la hora de las elecciones o la toma

---

<sup>526</sup> "Vida Laboral", SIC, 1989, N° 518, pág. 379.

<sup>527</sup> *Idem*.

de decisiones. Otros discernen de esta afirmación al expresar que tal dispersión más bien debilita al movimiento, pues no lo lleva a centrar el poder y la fuerza del mismo por un sólo camino. Cada quien busca obtener el beneficio para sí (obedeciendo en muchos casos los lineamientos partidistas).

No ocurre lo mismo con el movimiento patronal. De hecho, éste si se preocupa por defender sus intereses sobre cualquiera. Se halla unido en una sola fuerza a través de FEDECAMARAS, lo cual le permite enfrentarse con mucha mayor fortaleza ante un movimiento obrero disgregado según sus afinidades políticas.

En particular, nosotros nos inclinamos por pensar que el paralelismo efectivamente ha debilitado al sindicalismo venezolano. En la práctica, quienes resultan beneficiados con la "pluralidad sindical" son los partidos, los cuales asegurándose su parcela de representación laboral, dividen a los trabajadores en su lucha reivindicativa. Un sindicalismo unitario, además de proporcionar mayor fortaleza a la lucha obrera, exige terminar con la burocracia sindical y el verticalismo del poder, que tanto afectan al movimiento organizado de los trabajadores.

No obstante, no ignoramos que un sindicalismo como el planteado sin una auténtica democracia interna, pudiera ser altamente contraproducente en manos de los altos dirigentes sindicales.

### 3.8. CONSIDERACIONES FINALES.

La relación sindicato-partido en nuestro país, ha poseído un carácter dependiente casi desde sus inicios. A partir del año 1958, tal vinculación adquiere un carácter tan estrecho, que la supeditación comienza a presentarse como uno de sus particulares rasgos.

A pesar del largo tiempo transcurrido y de los importantes cambios ocurridos en el país, el movimiento sindical, según observamos, continúa adherido a los tradicionales esquemas de acción y además apegado a los lineamientos del partido.

Sin embargo, algunos sucesos ocurridos durante los últimos años parecen anunciar el inicio de importantes transformaciones. En efecto, ante la dura crisis socioeconómica y frente al deterioro de las principales instituciones políticas, el sector obrero comienza a sentir la necesidad de adoptar posturas más autónomas. Esto, con el propósito de conservar las reivindicaciones obtenidas hasta la actualidad (como el Régimen de Prestaciones Sociales por ejemplo) y poder enfrentar con éxito las condiciones de la nueva situación nacional.

En opinión de algunos,

"hasta los años 80 las organizaciones sindicales, eran consideradas instituciones dignas y útiles, que satisfacían las expectativas medias del movimiento obrero organizado y las de los industriales (...) Sin embargo, para comienzos de los 80, la situación antes descrita

<sup>1</sup>Reyes: *Basado: Evolución de la acción en los sindicatos de Venezuela* Op. cit. Caracas, 1974 pág. 11.

<sup>2</sup>Martí Sosa: *Los sindicatos grandes del petróleo* Op. cit. pag. 111.

**CUADRO No. 54**  
**DISTRIBUCION DE LOS SENADORES PRINCIPALES SEGUN PARTIDOS POLITICOS (PERIODOS 1959-1994)**

Períodos	Total senadores Principales	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	51	32	62.75	6	11.76					2	3.92	11	21.57		
64-69	47	23	48.94	8	17.02							7	14.89	9	19.15
69-74	52	19	36.53	16	30.77	5	9.62					3	5.77	9	17.31
74-79	47	28	59.56	13	27.66	2	4.26	2	4.26			1	2.13	1	2.13
79-84	44	21	47.73	21	47.73			2	4.54						
84-89	44	28	63.63	14	31.82			2	4.55						
89-94	46	22	47.83	20	43.48			3	6.52					1	2.17

FUENTE: Ayari Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 55**

**DISTRIBUCION DE LOS SENADORES SUPLENTE SEGUN PARTIDOS POLITICOS (PERIODOS 1959-1994)**

Períodos	Total senadores Suplentes	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	95	46	48.41	18	18.95					6	6.32	25	26.32		
64-69	121	53	43.80	20	16.53							21	17.36	27	22.31
69-74	140	53	37.86	42	30.00	15	10.71					9	6.43	21	15.00
74-79	80	42	52.50	26	32.50	4	5.00	4	5.00			2	2.50	2	2.50
79-84	219	104	47.49	105	47.94			10	4.57						
84-89	157	88	56.05	59	37.58			10	6.37						
89-94	266	109	40.98	133	50.00			19	7.14					5	1.88

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 56**  
**DISTRIBUCION DE LOS DIPUTADOS PRINCIPALES SEGUN PARTIDOS POLITICOS (PERIODOS 1959-1994)**

Períodos	Total Diputados Principales	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	133	73	54.89	19	14.29					7	5.26	34	25.56		
64-69	179	71	39.66	39	21.79							29	16.20	40	22.35
69-74	211	66	31.28	59	27.96	25	11.85					17	8.06	44	20.85
74-79	200	102	51.00	64	32.00	8	4.00	9	4.50	2	1.00	5	2.50	10	5.00
79-84	198	88	44.43	84	42.42	4	2.02	11	5.56	1	0.51	3	1.52	7	3.54
84-89	200	113	56.50	60	30.00	3	1.50	10	5.00	3	1.50	3	1.50	8	4.00
89-94	204	97	47.55	74	36.28	1	0.49	18	8.82	1	0.49	1	0.49	12	5.88

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 57**

**DISTRIBUCION DE LOS DIPUTADOS SUPLENTE SEGUN PARTIDOS POLITICOS (PERIODOS 1959-1994)**

Períodos	Total Diputados Suplentes	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	534	178	33.33	157	29.40					61	11.43	138	25.84		
64-69	1293	411	31.79	255	19.72							256	20.65	360	27.84
69-74	1731	326	18.83	327	18.89	296	17.10					64	3.70	718	41.48
74-79	395	199	50.38	128	32.41	16	4.05	18	4.56	4	1.01	10	2.53	20	5.06
79-84	388	176	45.36	168	43.29	8	2.06	20	5.16	2	0.52	6	1.55	8	2.06
84-89	398	223	56.03	121	30.40	6	1.51	20	5.02	6	1.51	6	1.51	16	4.02
89-94	585	289	49.41	200	34.19	3	0.51	53	9.06	1	0.17	3	0.51	36	6.15

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 58**  
**DISTRIBUCION DE LOS SENADORES Y DIPUTADOS PRINCIPALES Y SUPLENTE CETEVIAS**  
**(PERIODO 1959-1994)**

PERIO- DOS	TOTAL SEN. PRINCI- PALES	SEN. PPALES. CETEVIAS		TOTAL SEN. SUPLEN- TES	SEN. SUPLENTE CETEVIAS		TOTAL DIP. PRINCI- PALES	DIP. PPALES. CETEVIAS		TOTAL DIP. SUPLEN- TES	DIP. SUPLENTE CETEVIAS	
		TOTAL	%		TOTAL	%		TOTAL	%		TOTAL	%
59-64	51	4	7.84	95	1	1.05	133	9	6.77	534	18	3.37
64-69	47	4	8.51	121	6	4.96	179	16	8.94	1293	49	3.79
69-74	52	2	3.85	140	1	0.71	211	12	5.69	1731	43	2.48
74-79	47	6	12.77	80	2	2.50	200	26	13.00	395	34	8.61
79-84	44	1	2.27	219	5	2.28	198	21	10.61	388	31	7.99
84-89	44	2	4.55	157	5	3.18	200	25	12.50	398	32	8.04
89-94	46	1	2.17	266	22	8.27	204	11	5.39	585	35	5.98

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 59**

**DISTRIBUCION DE SENADORES PRINCIPALES SEGUN PARTIDOS POLITICOS DENTRO DE LA CTV  
(PERIODO 1959-1994)**

Períodos	Total Senadores Principales	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	4	3	75							1	25				
64-69	4	4	100												
69-74	2	1	50			1	50								
74-79	5	4	80	1	20										
79-84	1			1	100										
84-89	2	2	100												
89-94	1	1	100												

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 60**  
**RELACION DE SENADORES SUPLENTE SEGUN PARTIDOS POLITICOS DENTRO DE LA CTV**  
**(PERIODO 1959-1994)**

Períodos	Total Senadores Suplentes	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	1	1	100												
64-69	6	6	100												
69-74	1	1	100												
74-79	3	1	33.33	1	33.33	1	33.33								
79-84	2	2	100												
84-89	5	4	80	1	20										
89-94	22	15	68.18	7	31.82										

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 61**  
**RELACION DE DIPUTADOS PRINCIPALES SEGUN PARTIDOS POLITICOS DENTRO DE LA CTV**  
**(PERIODO 1959-1994)**

Períodos	Total Dip. Principales	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	9	7	77.78							1	11.11	1	11.11		
64-69	16	11	68.75	2	12.50							3	18.75		
69-74	12	6	50.00	3	25.00	3	25.00								
74-79	25	16	64.00	6	24.00	2	8.00	1	4.00						
79-84	21	14	66.67	4	19.05	1	4.76	2	9.52						
84-89	25	18	72.00	4	16.00	1	4.00	1	4.00	1	4.00				
89-94	11	5	45.46	4	36.36			1	9.09	1	9.09				

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 62**  
**RELACION DE DIPUTADOS SUPLENTE SEGUN PARTIDOS POLITICOS DENTRO DE LA CTV**  
**(PERIODO 1959-1994)**

Perío- dos	Total Dipu- tados Suplen- tes	AD		COPEI		MEP		MAS		PCV		URD		OTROS	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
59-64	18	9	50.00	7	38.89							2	11.11		
64-69	49	40	81.63	8	16.33							1	2.04		
69-74	43	14	32.56	19	44.18	10	23.26								
74-79	35	18	51.43	11	31.43	3	8.57	1	2.86			2	5.88		
79-84	32	16	50.00	13	40.63	1	3.13	1	3.13			1	3.23		
84-89	32	16	50.00	12	37.49	3	9.38	1	3.13						
89-94	35	21	60.00	11	31.43	2	9.71	1	2.86						

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

**CUADRO No. 63**  
**PROPORCION DE PARLAMENTARIOS CETEVISTAS SEGUN PARTIDOS POLITICOS (PERIODOS 1959-1994)**

Período	AD			COPEI			MEP			MAS			PCV			URD			OTROS		
	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)	Total Parl.*	Parl. CTV	% (1)
59-64	329	20	6.08	200	7	3.50	0	0	0.00	0	0	0.00	76	2	2.63	208	3	1.44	0	0	0.00
64-69	558	61	10.93	322	10	3.11	0	0	0.00	0	0	0.00	0	0	0.00	324	4	1.23	436	0	0.00
69-74	464	22	4.74	444	22	4.95	341	14	4.11	0	0	0.00	0	0	0.00	93	0	0.00	792	0	0.00
74-79	371	39	10.51	231	18	7.79	30	6	20.00	33	2	6.06	6	0	0.00	18	2	11.11	33	0	0.00
79-84	389	32	8.23	378	18	4.76	12	2	16.67	43	3	6.98	3	0	0.00	9	1	11.11	15	0	0.00
84-89	452	40	8.85	268	17	6.34	9	4	44.44	42	2	4.76	9	1	11.11	9	0	0.00	24	0	0.00
89-94	517	42	8.12	427	22	5.15	4	2	50.00	93	2	2.15	2	1	50.00	4	0	0.00	54	0	0.00

FUENTE: Ayarí Jiménez y Matilde Flores: La CTV. Desempeño y funcionamiento. Trabajo de Grado presentado en la Facultad de Ciencias Económicas y sociales de la UCAB, Caracas, 1992, mimeo.

(\*) Esta cifra incluye a los Senadores y Diputados tanto principales como suplentes.

(1) Cálculos propios

## CAPITULO VIII. CONCLUSIONES

Nos habíamos planteado como objetivo principal dentro de esta investigación el determinar si el modelo sindical que se inaugura a partir de 1958 y se conforma dentro de lo que definimos como período inicial (1958-1963), responde o puede continuar vigente para la realidad política, económica y social a la que se enfrenta nuestro país desde 1989.

A lo largo de la investigación, logramos profundizar dentro de las particularidades del movimiento sindical, haciendo especial énfasis en lo concerniente a su relación con los partidos políticos y el Estado; cuestión esta por lo demás, que fue establecida para ambos períodos. Los resultados de tal labor se resumen en el cuadro N° 64, el cual en forma sintética nos proporciona una visión comparativa de los resultados.

La historia política de Venezuela durante el siglo XX se encuentra influenciada, sobre todo a partir de la segunda década, por las ideas de modernización. Ideas éstas que en lo económico se traducirán en la industrialización; en lo político, en el proyecto democrático y en lo social, en la consolidación del proceso de urbanización.

La cristalización de estas ideas implicaron dificultades que son harto conocidas y se han señalado reiteradamente a lo largo de la investigación; las cuales en definitiva, terminarían transformando la fisonomía del país. En

efecto, la población distribuida anteriormente en los esquemas tradicionales de la sociedad rural, comenzará a modificarse en la medida en que los efectos de la explotación del recurso petrolero incidan en la nación. Grandes contingentes poblacionales se trasladarán hacia las áreas de explotación y en general hacia las incipientes ciudades en las que ya comenzaban a percibirse los beneficios del petróleo.

Dos elementos importantes surgen de este proceso, en primer término, una clase media urbana con enormes necesidades de participación y cambio, y en segundo, un movimiento obrero más articulado y combativo. Esta clase media que pronto comenzará a organizarse en agrupaciones políticas y este movimiento obrero que empieza a enfrentarse a los rigores del capitalismo, iniciarán una estrecha y larga relación en la búsqueda de un nuevo arreglo nacional. Se trataba de adelantar el proyecto modernizador hasta sus consecuencias últimas, lo cual además del desarrollo industrial y la urbanización (elementos reconocidos como fundamental por todos los sectores nacionales) implicaba la instauración de la democracia como régimen político.

#### **- 1958-1963**

Hasta 1958, la lucha se dirigió en el sentido antes aludido. La posibilidad fallida de construir ese nuevo orden en 1948, proporcionó a los sectores que continuaban en su búsqueda, la conciencia de la necesidad de conformar un frente unido contra los enemigos de la democracia.

De esta forma, en 1958, luego que es derrocada la dictadura Pérez Jimenista, la experiencia acumulada en esos tiempos de lucha, así como la existencia de determinadas realidades económicas y sociales, van a confluír y abrirán paso una serie de posibilidades que finalmente culminarán en la alternativa del modelo político de la democracia burguesa, que nosotros hemos definido, tomando en consideración todas sus implicaciones y siguiendo a Juan Carlos Rey, como sistema populista de conciliación.

El proceso de industrialización por sustitución de importaciones, iniciado bajo el anterior régimen dictatorial, se continúa y consolida en los gobiernos democráticos subsiguientes. Impulsado desde el Estado rentista, este proceso sufre algunos reveses debido a la crisis económica que a parece en los primeros años del nuevo sistema democrático. Crisis que surge producto de las enormes deudas contraídas y dejadas por la depuesta dictadura y la caída de los precios del petróleo a principios de la década del 60.

1.- Ante las situaciones de amenaza representadas por los proyectos antagónicos a la democracia burguesa y la ya mencionada crisis económica, el consecuente apoyo de los diferentes sectores de la vida nacional se convierte en una imperante necesidad. Dentro de este escenario, **la incorporación corporativa de los distintos grupos de interés y fundamentalmente del movimiento sindical**, se vislumbra como el mecanismo idóneo para el sostenimiento del sistema.

2.- Esta incorporación suponía la existencia de un movimiento sindical adepto al régimen, al cual se le otorga el monopolio de la representación laboral. Fue esto lo que ocurrió con la CTV, la cual, después de ser liberada de los elementos opositores al gobierno y al sistema en general, se convirtió en el organismo laboral más importante en el país.

3.- El Estado le proporcionará igualmente, la posibilidad de participar en la toma de decisiones políticas en la empresa (a través de la Ley de Representación Laboral) y en el parlamento.

4.- Además, se implementaron una serie de mecanismos tendientes a lograr el control del movimiento sindical; mecanismos tales como: el subsidio laboral, la articulación de demandas laborales, etc. Los partidos políticos también jugarán un papel preponderante en este sentido.

5.- Habiendo tenido un peso tan importante en la cristalización de la causa democrática, los partidos políticos pasan a convertirse en el principal y a veces único canal de relación entre la sociedad civil y el Estado. Dentro de ello, los sindicatos desempeñarán un rol fundamental, al erigirse como un instrumento propiciador del nuevo régimen.

El sindicalismo se convierte así, en un consecuente aliado del Estado en la búsqueda de la consolidación del régimen. Se incorpora como un elemento más (articulado fundamentalmente por los partidos políticos) dentro del engranaje del sistema político.

6.- Ahora bien, lo que en principio constituyó un requerimiento del sistema para lograr mantenerse (el sindicalismo de hecho asume la defensa de la democracia como una de sus más importantes prioridades), **posteriormente se convierte en una forma de acción cotidiana**, en la manera corriente de actuación sindical.

7.- Nos encontramos un movimiento sindical atomizado, débil y **subordinado a los intereses de los partidos políticos y del Estado**. El sindiacto olvida su objetivo fundamental que es la defensa de la clase trabajadora y se vuelca a defender al naciente régimen.

8.- El gobierno democrático a través del Ministerio del Trabajo y de la legislación, facilita a los trabajadores el desarrollo de sus organizaciones. En efecto, **logra evidenciarse en estos momentos iniciales, un aumento en la legalización de organizaciones sindicales y un crecimiento en la celebración de contratos colectivos**. Contratos, que debido a las condiciones económicas de carácter recesivo y en general, a la necesidad de estabilizar las condiciones de trabajo, poseían por lo general una larga duración.

9.- A pesar de la enorme movilización existente luego de las jornadas del 23 de enero, la clase trabajadora se mostró poco conflictiva. El **Pacto de Avenimiento Obrero-patronal firmado entre los representantes patronales y laborales, así como el compromiso asumido por los trabajadores con el sistema, imponía un régimen de paz laboral que, aunque no logró restringir del todo el conflicto, lo redujo significativamente**.

Cuestiones como la reducción del 10 por ciento en los salarios de los trabajadores de la administración pública y la prórroga de las condiciones de los contratos colectivos, cuestiones que en otras circunstancias hubieran propiciado un clima de enfrentamiento abierto, dan fe de la voluntad conciliadora y del espíritu comprometido de los trabajadores con el proyecto político.

### ***-1989-1992***

El modelo antes descrito, logró consolidarse y mantenerse hasta la década de los ochenta. De hecho, son éstos los años en los cuales el movimiento obtuvo sus mayores logros. Se consideraban instituciones serias y útiles, capaces de satisfacer las expectativas de la clase trabajadora. El índice de sindicación llegó a alcanzar sus más altos niveles, incluso, se consideró entre los más elevados del continente. Años más tarde sin embargo, esta situación se modifica radicalmente debido a un importante cambio en la realidad del país.

En el año 1982 una brusca caída en los precios del petróleo, afecta de manera profunda la estructura económica del país. Al reducirse el nivel de ingreso y ante una exorbitante deuda externa, el Estado se ve forzado a devaluar la moneda con el fin de aumentar su capital. La implementación de políticas erradas condujo al progresivo deterioro de la economía nacional. Para 1989, cuando Carlos Andrés Pérez asume su segundo mandato presidencial, se implementa un programa de ajustes económicos.

En dicho programa se contemplaba entre otras cosas, el promover las exportaciones no tradicionales, la reducción de las importaciones, la aplicación de una política de ahorro dentro del sector público, la expansión de la inversión privada y la reorientación de las políticas sociales, así como la sustitución de los planes de subsidio indiscriminados.

Las consecuencias sociales de la aplicación de estas medidas pronto se hicieron sentir. Se redujeron las posibilidades de empleo, aumentaron los precios de los bienes y servicios básicos y se implementaron además políticas salariales restrictivas. Esto se tradujo en una severa disminución de la calidad de vida de la población y en el aumento de la brecha entre los distintos sectores sociales.

Con el advenimiento de esta crisis, las posibilidades de mantener el régimen populista de conciliación, se desvanecen. En efecto, el Estado no goza más de los recursos suficientes que le permitían anteriormente satisfacer las demandas de los distintos sectores de la vida nacional e incluso, anticiparse a ellas. Los partidos políticos, articuladores de las relaciones sociedad civil-Estado, se introducen dentro de un proceso de deterioro creciente, que los convierte en organismos fosilizados e ineficientes. Partidos políticos caracterizados por: estructuras organizacionales y de decisión verticalizadas, la existencia de cogollos, el tráfico de influencia y altos niveles de corrupción.

**10.- Al igual que las organizaciones partidistas, los sindicatos se ven afectados por serios vicios provenientes de la misma dinámica establecida en**

**sus inicios y sostenida a lo largo de su trayectoria.** El extrañamiento entre las bases y sus dirigentes se ha profundizado a tal nivel, que actualmente aquellas se sienten ajenas a sus propias organizaciones. Con frecuencia, las instituciones sindicales se mostraron identificadas en mayor medida con el partido político que con los trabajadores a los cuales decía representar.

Tal cuestión dentro de un escenario socioeconómico tan deteriorado como la actual, donde los niveles de empleo se han reducido significativamente (se evidencian altas cifras de desempleo, sub-empleo y una gran informalización de la fuerza laboral), y en el que la pobreza alcanza a mayor número de hogares, la fidelidad con el partido entra en muchas ocasiones en contradicción con las necesidades de los trabajadores, como principales afectados por esta realidad.

11.- **La masa laboral ante esta situación, ha optado por no involucrarse en organismos sindicales;** así lo evidencian las estadísticas sobre sindicalización: de un 45 % alcanzado en el año 1978, se pasó a un 20 % en 1990 (ver cobertura sindical). Por lo demás, se constata como este movimiento continua siendo sumamente atomizado, debido a que la incidencia de sindicatos por empresas continúa predominando mientras que los de ramas de industrias poseen un precario desarrollo.

12.- **Además de ello, han surgido nuevos grupos organizados, independientes del modelo sindicalista tradicional,** que proponen un movimiento clasista más democrático y participativo. Estos grupos se erigen

como alternativas ante la incapacidad y la poca representatividad de los organismos sindicales oficialistas, siendo cada vez mayor la incidencia de los mismos dentro del mundo sindical.

**13.- Los niveles de conflictividad asumidos por el sector laboral se han incrementado.** Ante una situación en la que la relación obrero-patrón ya no es armonizada por los recursos del Estado, los trabajadores han asumido posturas más radicales en sus exigencias. El Estado mismo se ha llegado a convertir en el foco principal de conflictos.

**14.- La contratación colectiva por su parte, ha visto disminuir considerablemente sus niveles.** Es cada vez menor el número de trabajadores que participan en la celebración de los mismos, cuando la situación económica actual exige que su cobertura sea mayor.

**15.- Un sindicalismo tradicional (encarnado en la CTV), caracterizado por una escasa representatividad de la masa laboral, por la ausencia de autonomía con respecto a los partidos políticos y el Estado, por la formación elitista y fuertemente burocratizada y por los altos niveles de corrupción, ha predominado en el país.**

¿Qué sucede con este modelo sindical cuando el entorno se transforma?

¿Cuando la realidad política económica y social cambia?.

16.- Desde el sindicalismo tradicional, no mucho al parecer. En efecto, **bastantes de esos vicios, de esas acciones basadas en las lealtades con el partido y el Estado continúan vigentes, cuando la realidad reclama por parte de las organizaciones laborales posturas conscientes y eminentemente comprometidas con la clase trabajadora.**

17.- Dentro de un contexto signado por el déficit económico, la creciente depauperación social, la deslegitimación de las instituciones políticas, la división internacional del trabajo, las propuestas de flexibilización laboral, etc., **el esquema sobre el cual los sindicatos articularon su accionar no proporciona salidas adecuadas ni convenientes.** Por tanto, consideramos que el modelo sindical establecido en los que definimos como período inicial, no posee vigencia dentro de la presente realidad.

I

18.- Finalmente, nos permitimos concluir con una aguda y pertinente afirmación hecha por Carlos Eduardo Febres, la cual consideramos resume las premisas sobre las cuales se fundamentan nuestras iniciales inquietudes. En su opinión:

"... el movimiento sindical está enfrentado a uno de sus retos más definitivos. O es capaz de dar un salto autocrítico y doloroso hacia su transformación radical en aras de retomar su papel de actor social fundamental, o continua entrampado en una nueva política, que ya no resulta eficaz para combatir a los nuevos adversarios. La embestida conjunta del Estado y de los sectores empresariales no puede ser conjurada, sino por la participación activa y consciente de los trabajadores organizados. De no ser así las modificaciones que hoy

plantean, no serán sino el inicio de un duro camino para desmontar todas las conquistas que durante más de 30 años habían logrado los trabajadores venezolanos. La flexibilización de los mercados de trabajo así lo exige y sólo un poderoso movimiento sindical será capaz de negociar, con las posibilidades reales, acuerdos, lo menos desfavorable, para los trabajadores" <sup>530</sup>.

---

<sup>530</sup> Carlos Eduardo Febres y Giovana Suárez: Viejas políticas frente a nuevos retos. El movimiento sindical y la modificación del sistema de prestaciones sociales. XVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de sociología ALAS, Grupo de Estudios laborales, Caracas, mimeo, 1991, pág. 7.

**CUADRO N° 64. SINOPSIS COMPARATIVA DEL MOVIMIENTO SINDICAL VENEZOLANO. PERIODOS  
1958-1963 Y 1989-1992**

PERIODO	ESTRUCTURA SINDICAL	COBERTURA SINDICAL	CONVENIO COLECTIVO Y ESTRUCTURA SINDICAL	ORGANIZACION EN EL LUGAR DE TRABAJO	GRADO DE CONFLICTIVIDAD	TIPO DE ACCION SINDICAL	RELACIONES CON EL SISTEMA POLITICO	RELACIONES CON LOS PARTIDOS POLITICOS
1958-1963	Existe una atomización del movimiento sindical.	Se presenta elevada: 1. Se legalizan un promedio de: - 605 sindicatos - 10 federaciones 2.- Con la promoción repectiva de (promedio): -31453 trabajadores -301 sindicatos	En promedio: -Se celebran 750 contratos colectivos -Se encuentra amparado un 5% de la PEA. - Hay una alta participación de los sindicatos en la firma del convenio -Descentralización en su negociación -Alto porcentaje de contratos de larga duración (superior o igual a los 19-24 meses) - Importante intervención legislativa y gran presencia estatal en la negociación y definición de las condiciones del contrato colectivo.	Según las leyes laborales, la presencia de las organizaciones laborales dentro de la empresa rama industrial puede ser PLURAL	1.- Existe un alto nivel de mediación del conflicto por parte del Estado a través de la legislación. 2.- El grado de conflictividad es bajo (poca presencia de huelgas) y se desarrolla a nivel de las empresas privadas	Predomina en forma considerable la negociación sobre la confrontación	Se establece en términos de incorporación NEOCORPORATIVISTA 1.- La dirigencia sindical es incorporada al Estado a través de su participación en la toma de decisiones políticas 2.- La CTV posee el monopolio representacional 3.- Se establecen importantes mecanismos de control por parte del Estado hacia el movimiento sindical.	La relación es de dependencia. Existe: 1.- Una importante coincidencia entre el partido y los sindicatos en la delimitación de políticas reivindicativas. 2.- Marcada ingerencia de los partidos dentro de la formación sindical . 3.- La designación de cuadros dirigentes desde los cogollos partidistas 4.- Definición de tesis sindicales por parte del partido (sobre todo desde AD) 5.- Una importante incidencia de la doble afiliación. 6.- Se afianza el paralelismo sindical

CONTINUA ....

PERIODO	ESTRUCTURA SINDICAL	COBERTURA SINDICAL	CONVENIO COLECTIVO Y ESTRUCTURA SINDICAL	ORGANIZACION EN EL LUGAR DE TRABAJO	GRADO DE CONFLICTIVIDAD	TIPO DE ACCION SINDICAL	RELACIONES CON EL SISTEMA POLITICO	RELACIONES CON LOS PARTIDOS POLITICOS
1989-1992	Al igual que en el periodo anterior, se encuentra muy atomizado el movimiento sindical. Existe una preponderancia de sindicatos por empresas	DISMINUYE, ya que: 1.- se legalizan un promedio de: - 295 sindicatos. - 5 federaciones 2.- con la promoción respectiva de (promedio) - 19909 trab. - 33 sindicatos	En términos igualmente promediados, -aunque aumentan los contratos colectivos, disminuyen los niveles de amparo (2,66) - También disminuye la participación de los sindicatos en la negociación de los mismos. Aunque con la promulgación de la nueva ley orgánica del trabajo, aumenta considerablemente. - Continúa la descentralización en su negociación - Disminuye el número de contratos de larga duración. - Continúa siendo muy importante la intervención legislativa y la presencia estatal.	Permanece igual. Según las leyes laborales, la presencia de organizaciones laborales dentro de la empresa o rama industrial puede ser PLURAL	1.- Continúa la mediación del conflicto a través de la legislación laboral. 2.- El grado de conflictividad aumenta cuantitativamente y se experimentan cambios cualitativos. Ahora es el Estado quien se convierte en el más importante blanco de conflictos laborales.	Sigue predominando la negociación, pero la confrontación progresivamente se comienza a sentir dentro de la acción sindical (posturas más impugnadoras por parte del sindicalismo tradicional y aparición de nuevos grupos sindicales radicalizados)	No se experimentan cambios en este sentido, durante este último período. La incorporación continúa siendo de carácter neocorporativista.	La relación es todavía de dependencia. 1.- El sindicato continúa, en este sentido, ligados a los partidos. 2.- La preparación de los trabajadores es más técnica, pero los cuadros dirigentes siguen siendo adoctrinados dentro de la línea partidista. 3.- La designación de los puestos claves continúan controlándose desde el partido. 4.- Sobreviven en las tesis sindicales, planteamientos que vinculan las acciones partido-sindicato 5.- Continúa la incidencia de la doble afiliación 6.- Continúa presentándose el paralelismo sindical 7.- Se profundiza la crítica a la relación partido-sindicato.

Fuente: Elaboración propia

## CAPITULO IX. BIBLIOGRAFIA

ACCION DEMOCRATICA: Doctrina y programa, Caracas, publicación de la Secretaría Nacional de Propaganda, 1962.

----- Semanario, Caracas, Nros. 19, 30, 43 y 131.

----- Tesis sindical de Acción Democrática, Caracas, 1981.

ALFONZO-GUZMAN, Rafael: Didáctica del derecho del trabajo, Caracas, Ediciones de la Facultad de Derecho de la UCV, 1976.

ALVAREZ, Víctor: "Es necesario la reconversión industrial", SIC, Caracas, 1990, N° 526.

ANONIMO: "El pacto de punto fijo y sus compromisos", SIC, Caracas, 1958, N° 210.

Antecedentes y testimonios de los Congresos de la CTV, Caracas, Ediciones conjuntas INAESIN-ILDIS, 1987.

ARRAUJO, Orlando: Situación industrial de Venezuela, Caracas, Ediciones de la Biblioteca UCV, 1969.

ARIAS SALAS, Alberto: Contratación colectiva, Caracas, CELA Editora C.A., 1987.

ARRIETA, José I.: "¿A dónde nos lleva la polémica Delpino-Lusinchi?", SIC, Caracas, 1985, N° 476.

----- "Ante el proyecto de la ley del trabajo. ¿Las críticas de FEDECAMARAS hacen bueno o malo el proyecto?", SIC, Caracas, 1989, N° 517.

----- "Conflicto, gobierno y sindicatos", SIC, Caracas, 1990, N° 524.

----- "El sindicalismo adeco ante su encrucijada", SIC, Caracas, 1991, N° 538.

----- "El sindicalismo venezolano" (Aportes limites y tareas), SIC, Caracas, 1987, N° 500.

----- "El IX Congreso de trabajadores", SIC, Caracas, 1985, N° 475.

----- "La CTV toma el paso: Congreso y paro", SIC, Caracas, 1989, N° 515

----- "Salarios, precios y actores", SIC, Caracas, 1989, N° 132

----- "Una Constituyente para el sindicalismo", SIC, Caracas, 1992, N° 544.

"Avenimiento Obrero Patronal", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1979, N° 1.

BALBI, Carmen Rosa: "Sindicatos, partidos: Dilemas de la democracia", Nueva Sociedad, Caracas, 1990, N° 110.

BAPTISTA, Asdrúbal: "La cuestión de los salarios en Venezuela", SIC, Caracas, 1991, N° 533.

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA: Informe económico, años 1962 y 1989.

BETANCOURT, Norelis y Arturo Sosa: Realidad social en Venezuela, CFSP N° 6, Caracas, Centro Gumilla, 1985.

BETANCOURT, Rómulo: Venezuela, política y petróleo, México, F.C.E., 1956.

BIDEGAIN, Gabriel: "Democracia y transición demográfica", SIC, Caracas, 1987, N° 500.

BRIONES, Guillermo: Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales, México, Edit. Trillas, 1987.

BUFALO, Enzo del: "30 Años de búsqueda. (La teoría económica en América Latina)", Nueva Sociedad, Caracas, 1989, N° 79.

CALDERA PIETRI, Mireya: "La negociación colectiva", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1990, N° 26.

CARTAYA, Vanessa y Yolanda D'Elia: Pobreza en Venezuela (realidad y políticas), Caracas, Enfoque social, 1991.

CENTRO GUMILLA: Los partidos políticos en Venezuela, CFSP N° 16, Caracas, 1988.

CHEN, Chi Yi: Distribución espacial de la población venezolana: (diagnostico y perspectiva), Caracas, Ministerio de Fomento, 1973.

----- Economía laboral, Caracas, IIES-UCAB, 1984.

----- Economía social del trabajo (caso Venezuela), Caracas, IIES-UCAB, 1969.

CHEN, Chi Yi y Michel Picouet: Dinámica de la población (caso Venezuela), Caracas, UCAB-ORSTOM, 1979.

CONFEDERACION DE TRABAJADORES DE VENEZUELA: 50 años de historia, Caracas, IMPREVAR S.R.L., 1986.

----- Estatutos 1960 y 1993, Caracas.

CONGRESO DE LA REPUBLICA DE VENEZUELA: Anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Ediciones del Congreso de la República, 1985.

CROES, Hemmy: El movimiento obrero venezolano (Elementos para su historia), Caracas, Editorial Movimiento Obrero, 1973.

CUEVAS, Alberto: Sindicalismo y poder en América Latina. (Modelos y tendencias del sindicalismo en América Latina), España, Alianza Editorial, 1990.

DEHOLLAIN, Paulina e Irene Pérez Schael: Venezuela desnutrida hacia el 2000, Caracas, Alfadil Ediciones, 1990.

Diario de debates de la Cámara de Diputados, Caracas, N° 17, 1966.

DÍAZ, Rolando: Sindicalismo y sociedad, Caracas, mimeo, 1993.

Diccionario de Historia de Venezuela, Caracas, Fundación Polar, 1988.

Diccionario Enciclopédico Hachette Castell, España, Ediciones Castell,  
1981.

DURAN, Víctor: Teoría de la organización de la clase trabajadora,  
Caracas, DECOS-UTAL-CLAT, 1986.

EL DIARIO DE CARACAS, Caracas, 14/02/89, pág. 2.

EL NACIONAL, Caracas, 03/07/62.

-----, Caracas, 29/12/81, pág. C-1.

-----, Caracas, 08/07/89, pág. D-5.

-----, Caracas, 04/02/91, pág. D-2.

Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales, Madrid, Edit. Aguilar, 1976.

ESPINASA, Ramón y Bernardo Mommer: "De una a otra Venezuela", SIC, Caracas, 1987, N° 500.

FEBRES, Carlos Eduardo: "El movimiento sindical: ¿Actor social o gestor institucional?", en Moisés Naim y Ramón Piñango: El caso de Venezuela: una ilusión de armonía, Caracas, Ediciones IESA, 1984.

FEBRES, Carlos Eduardo y Dilia Balliache: Participación de la mujer en los sindicatos de Venezuela, Caracas, Grupo de Estudios Laborales, mimeo, 1993.

FEBRES, Carlos Eduardo y Giovanna Suarez: Viejas políticas frente a nuevos retos. (El movimiento sindical y la modificación del sistema de prestaciones sociales), XVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología., Caracas, Grupo de Estudios Laborales, mimeo, 1991.

FREITES, Anitza: La migración interna en Venezuela (1920-1981) (tres períodos para su análisis), Caracas, IIES-UCAB, 1988.

FUDECO-ILDIS: La fecundidad, (diferencias espaciales y económicas en la región centro-occidental de Venezuela), Barquisimeto, serie de investigaciones N° 21, 1990.

FUNDACREDESA: Indicadores de condiciones de vida. (Primer semestre de 1990. Resumen nacional y Area Metropolitana de Caracas), Caracas, 1991.

GODIO, Julio: El movimiento obrero venezolano, Caracas, ILDIS, 1985.

----- Sindicalismo y política en América Latina, Caracas, ILDIS, 1983.

----- 50 años de la CTV (1936-1986). (Historia, Doctrina y Acción), Caracas, ILDIS, 1986.

GOMEZ CALCAÑO, Luis (comp.): Crisis y movimientos sociales en Venezuela, Caracas, Fondo Editorial Tropykos, 1987.

----- La vitrina rota, Trabajo de ascenso presentado ante la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV, Caracas, mimeo, 1989.

GONZALEZ, Franklin: "A un año del **gran viraje**", Indicadores socioeconómicos, Caracas, Ediciones FACES-UCV, 1990, Boletín N° 6.

GONZALEZ, Marino: "De la compensación a largo plazo", SIC, Caracas, 1991, N° 535.

GONZALEZ RINCON, Ricardo: "Hacia un nuevo modelo de contratación colectiva en Venezuela", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1980, N° 7.

HASSAN, M.F.: Crecimiento económico y problemas de empleo en Venezuela, Caracas, BCV, 1973.

HERNANDEZ ALVAREZ, Oscar: Sindicalismo y contratación colectiva. (Ensayos sobre relaciones de trabajo), Barquisimeto, Ediciones ART de Venezuela, 1985.

HOCHMAN, Helena y Maritza Montero: Investigación documental. (Técnicas y procedimientos), Caracas, Edit. Panapo, 1986.

INSTITUTO LATINOAMERICANO DE ESTUDIOS SOCIALES "HUMBERTO VALDES": Formación de los trabajadores, Caracas, CISC/CLASC, 1967.

INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS SINDICALES: Boletín informativo, Caracas, 1993.

----- Los nuevos desafíos del movimiento sindical venezolano, Caracas, Ediciones del INAESIN, 1992.

----- Programa de acción, Caracas, 1993.

ITURRASPE, Francisco y Julio Barreto: El sindicato nacional por rama de industria en Venezuela. (Diagnóstico y proposiciones), Caracas, ILDIS, 1982.

JIMENEZ, Ayarí y Matilde Flores: CTV. Desempeño y funcionamiento. (Modelo de Fiorito, Gramm y Hendricks), Tesis de Licenciatura en RRII, Caracas, UCAB, mimeo, 1992.

KORNBLITH, Miriam y Thais Maingon: Estado y gasto público en Venezuela. 1936-1980, Caracas, Ediciones de la Biblioteca UCV, 1985.

LANDER MARQUEZ, Carlos: La contratación colectiva, Venezuela, CROMOTIP.

LEDEZMA, Thais y otros: "Repercusiones sociales del ajuste económico: (la pobreza)", Indicadores socioeconómicos, Caracas, Ediciones FACES-UCV, 1991, Boletín N° 7.

LEGUIZAMON, Hugo: "Venezuela: Petróleo y cambios sociales", Historia del movimiento obrero, Caracas, N° 93.

LENGRAND, Eloi: Organización del movimiento obrero venezolano, Caracas, mimeo, 1978.

LESTIENE, Bernard: El sindicalismo venezolano, CFSP N° 26, Caracas, Centro Gumilla, , 1981.

LOPEZ MAYA, Margarita: "El Estado venezolano y el movimiento sindical 1958-1980", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1981, N° 8-9.

LOPEZ MAYA, Margarita y Nikolaus Werz: El Estado venezolano y el movimiento sindical, Caracas, mimeo, 1983.

LOPEZ MAYA, Margarita y otros: Venezuela: centralización y descentralización del Estado, Caracas, Cendes, 1990.

Ley Orgánica del Trabajo, Caracas, Forum Editores C.A., 4ta. Edición, 1990.

MANRIQUE SISO, Manuel: La contratación colectiva, Caracas, Asociación de abogados de Venezuela, 1976.

----- Legislación laboral actualizada, Caracas, Interarte S.A., 1989.

MANTERO DE SAN VICENTE, Osvaldo: "Flexibilización del trabajo" en Nuevos retos del sindicalismo, Caracas, ILDIS, 1988.

----- La participación de los trabajadores en la gestión empresarial: el caso venezolano, Caracas, ILDIS, 1980.

MENDEZ, Domingo: Análisis socioeconómico de Venezuela, CFSP N° 8, Caracas, Centro Gumilla, 1985.

----- "Gobierno de Luis Herrera: (la miseria de la economía)", SIC, Caracas, 1984, N° 461.

MINISTERIO DE HACIENDA: Memoria correspondiente al ejercicio anual 1963, Caracas, 1964.

MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA: Indicadores de condiciones de vida, Caracas, 1991.

MINISTERIO DEL TRABAJO: Memorias y Cuentas, Caracas, años desde 1946 hasta 1992.

MONSALVE, Tulio: Guía de metodología operacional, Caracas, Contexto Editores, 2da. Edición, 1985.

OFICINA CENTRAL DE ESTADISTICA E INFORMATICA: Anuario estadístico, Caracas, años 1981 y 1990.

----- Censos nacionales de población y vivienda, Caracas, 1941-1990.

----- Indice de bienestar social, Caracas, 1992.

----- Indicadores de la fuerza de trabajo (total nacional y por entidades federales 1985-1990), Caracas, 1990.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO: Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo, Ginebra, 1981.

----- La negociación colectiva. (Manual de educación obrera), Ginebra, 1960.

----- Las negociaciones colectivas (Manual de educación obrera), Ginebra, 1986.

PAEZ CELIS, Julio: Ensayo sobre demografía de Venezuela, Caracas, Ministerio de Fomento, 1974.

PARRA ARANGUREN, Fernando: "Tres momentos de los inicios del movimiento obrero venezolano", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1986, N° 19.

PEREZ, Carlos Luis: "Modelo de crecimiento económico, crisis y balanza de pagos", Indicadores socioeconómicos, Caracas, Ediciones FACES-UCV, 1990, Boletín N° 6.

PEREZ SALINAS, P.B.: Tras la huella del sindicalismo, Caracas, Editorial nueva visión, Caracas, 1975.

PLA, Alberto J y Otros: Clase obrera, partido y sindicatos en Venezuela 1936-1950, Caracas, Ediciones Centauro, 1982.

PLAZA, Helena: El 23 de enero de 1958, Caracas, G&T Editores, 1978.

----- "¿Por qué el 23 de enero?", SIC, Caracas, 1978, N° 401.

PULIDO, Mercedes: Discusión acerca del entorno social venezolano (Serie los dilemas de la Venezuela de hoy), Caracas, UCAB, 1992.

PURROY, M.I.: "Después de la firma desarrollo sin crecimiento", SIC, Caracas, 1986, N° 483.

----- Estado e industrialización en Venezuela, Valencia, Vadell Hermanos Editores, 1982.

----- "Evaluación del programa económico: (los equilibrios inestables)", SIC, Caracas, 1990, N° 522.

----- "Medio siglo de industrialización", SIC, Caracas, 1987, N° 500.

----- "Tiempo perdido", SIC, Caracas, 1991, N° 533.

PURROY, M.I. y Ramón Espinasa: "Balance 1991. perspectiva 1992", SIC, Caracas, 1992, N° 541.

QUINTERO, Rodolfo: Sindicalismo y cambio social en Venezuela, Boletín Bibliográfico de la Facultad de Economía de la UCV, 1966.

REPUBLICA DE VENEZUELA: Ley de presupuesto, Caracas, años varios.

REY, Juan Carlos: El futuro de la democracia en Venezuela, Colección IDEA-Serie Estudios, Caracas, 1989.

----- Problemas sociopolíticos de América Latina, Caracas, Edit. Ateneo, 1980.

RIOS, Antonio: Propuestas para el relanzamiento del movimiento sindical, Caracas, mimeo, 1993.

RODRIGUEZ, Leonardo: "La clase obrera en el tiempo de Gómez. 1908-1935", Historia del movimiento obrero venezolano, Caracas, Publicaciones El Pueblo, N°3.

----- "Primer congreso obrero de Venezuela: 1896", Historia del movimiento obrero venezolano, Caracas, Publicaciones El Pueblo, N° 2.

ROMERO, Anibal: La miseria del populismo, Caracas, Ediciones Centauro, 1987.

SALAMANCA, Luis: La incorporación de la CTV al sistema político venezolano: 1958-1980, Trabajo de ascenso presentado ante la Facultad de Ciencias Políticas de la UCV, Caracas, mimeo, 1988.

----- "Movimiento vecinal y democracia. (La sociedad contra el Estado-Partido)", SIC, Caracas, 1987, N°500.

SANDOVAL RODRIGUEZ, Isaác: Convenio o contrato colectivo de trabajo, Lima, Editorial Imprenta-Amauta S.A., 1976.

SILVA MICHELENA, Héctor: "El costo político de la imprevisión", Nueva Sociedad, Caracas, 1983, N° 67.

SIMMONS, J.G.: Las tendencias de la contratación colectiva en Venezuela, Caracas, Ministerio del Trabajo, 1977.

----- "Los sindicatos en números", Caracas, Memoria y cuenta del Ministerio del Trabajo, 1972.

SONNTAG, Heinz: "Estado y desarrollo sociopolítico en Venezuela", Cuadernos Cendes, Caracas, Edit. Ateneo de Caracas, 1984, N° 4,

SOSA, Arturo: "Alternativas históricas del 23 de enero", SIC, Caracas, 1978, N° 401.

----- Democracia y dictadura en la Venezuela del siglo XX, CFSP N° 5, Caracas, Centro Gumilla, 1979.

----- "El 23 de enero de 1983: el sistema político venezolano", SIC, Caracas, 1983, N° 452.

----- "El 27 de noviembre de 1992", SIC, Caracas, 1992, N° 551.

----- "Elecciones para un nuevo pacto social", SIC, Caracas, 1991, N° 535.

----- "Estado y democratización en Venezuela", SIC, Caracas, 1988, N° 506.

----- "La generación del 28 y el proyecto democrático en Venezuela", SIC, Caracas, 1978, N° 406.

----- "La participación política en la nueva Venezuela", SIC, Caracas, 1991, N° 531.

----- "Las FF.AA.: la democracia y el movimiento nacionalista bolivariano revolucionario- 200", SIC, Caracas, 1992, N° 524.

----- "Los actores políticos", SIC, Caracas, 1992, N° 542.

----- "Pérdida de legitimidad y golpe de estado", SIC, Caracas, 1991, N° 535.

SUAREZ, Naudy (comp.): Programas políticos venezolanos de la primera mitad del siglo XX, Caracas, UCAB, 1977.

Therborn, Göran: Las teorías contemporáneas del Estado, Maracaibo, EDILUZ, 1989.

TORRES, Iván Darío: Negociaciones y conflictos colectivos, Caracas, ITALGRAFICA, 1991.

UGALDE, Luis: Análisis socioeconómico de Venezuela, CFSP N° 9, Caracas, Centro Gumilla, 1982.

URQUIJO, J.I.: El movimiento obrero venezolano, (Serie: Relaciones Laborales), Caracas, UCAB, Cuadernos Universitarios, N° 1, 1988.

----- "El primer contrato colectivo de Venezuela", Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales, Caracas, UCAB, 1979, N° 2.

VALENZUELA J.,Samuel: "Movimientos obreros y sistemas políticos: un análisis conceptual y tipológico", Desarrollo económico, México, 1983, N° 91.

" Vida Laboral", SIC, Caracas, 1989, N° 518.

-----, SIC, Caracas, 1989, N° 519.

"Vida Nacional", SIC, Caracas, 1974, N° 367.

-----, SIC, Caracas, 1979, 419

-----, SIC, Caracas, 1979, N° 420.

-----, SIC, Caracas, 1991, N° 531..

VILLEGAS, Luis: "La huelga petrolera. 50 años, 1936-1986", Historia del movimiento obrero venezolano, Caracas, Publicaciones El Pueblo, N° 1.

ZAMBRANO, Luis y Luis P. España: ¿Buenos o malos gobiernos?,(estadísticas seleccionadas de ocho gobiernos venezolanos 1951-1990), Caracas, IIES-UCAB, 1991.

# ANEXOS

## **ANEXO No. 1: ANEXO METODOLOGICO.**

### **I. TASAS DE AMPARO**

Para abordar el tema de la cobertura del contrato colectivo, usualmente se recurre a la utilización de algún tipo de índice. Casi siempre se trata de la tasa específica de amparo (ésta se calcula dividiendo el número de trabajadores amparados por contratos colectivos entre el total de empleados y obreros ocupados). Nosotros, además de este índice, recurriremos a la exposición de la tasa bruta de amparo debido a que no poseemos la cantidad de empleados y obreros hasta el final del último período. Tal índice (la tasa bruta de amparo) corresponde al número de trabajadores amparados sobre el total de la Población Económicamente Activa. Si bien esto nos proporciona cierta idea de lo que sucede en este sentido, es necesario aclarar que tales datos adolecen de una importante subestimación.

Tal subestimación (la cual se extiende a la tasa específica de amparo) ocurre debido a que los trabajadores tomados en consideración para calcular las tasas son los que participaron en contrataciones ocurridas en el mismo año; por tanto, todos aquellos que se encuentran amparados por contratos vigentes para esa misma fechas, dada su duración de dos o más años, no son tomados en consideración. También debe mencionarse a aquellos trabajadores no contratantes, pero que debido a la cláusula de extensión, posteriormente se hacen beneficiarios de las condiciones del contrato.

En el caso de la tasa bruta en particular, se debe señalar la existencia de otra importante subestimación debido a que en su cálculo se incluyen a los trabajadores desempleados o no, a los que laboran dentro del sector informal y a aquellos que no son empleados u obreros (patronos, personal de confianza, etc.).

## II. CALCULO DE LA POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA

La información concerniente a la población económicamente activa, fue tomada de los censos nacionales de población y vivienda de los años 1950 hasta 1990. Ahora bien, para los objetivos de nuestra investigación la información debía corresponder a la recogida anualmente, por lo cual, dado que en los censos se encuentra reseñada cada 10 años aproximadamente, nos vimos en la necesidad de realizar una proyección de la misma.

Para adelantar tal labor, calculamos el índice de crecimiento intercensal (r), a través de las siguiente fórmula:

$$r = \frac{(PT/PO) - 1}{T1}$$

Donde:

PT= POBLACIÓN FINAL

PO= POBLACION INICIAL

T1= CANTIDAD DE TIEMPO TRANSCURRIDO ENTRE AMBOS  
CENSOS.

Posteriormente, una vez hallado el índice de crecimiento intercensal, se procedió a calcular la población concerniente a cada año (PC), a través de la siguiente fórmula:

$$PC = (r * T2) + 1$$

Donde:

r= INDICE DE CRECIMIENTO INTERCENSAL

T2= TIEMPO TRANSCURRIDO HASTA LA MITAD DEL AÑO

El procedimiento empleado y los resultados obtenidos, se presentan a continuación:

### PROYECCION 1950-1960

T1	10,25	AÑO	T2	(r*T2)+1	PC
T2	-0,4056	1950	-0,4056	0,9846	1603106
PT	2261663	1951	0,5944	1,0226	1664910
PO	1628174	1952	1,5944	1,0605	1726714
r	0,0380	1953	2,5944	1,0985	1788518
		1954	3,5944	1,1364	1850322
		1955	4,5944	1,1744	1912125
		1956	5,5944	1,2124	1973929
		1957	6,5944	1,2503	2035733
		1958	7,5944	1,2883	2097537
		1959	8,5944	1,3262	2159341
		1960	9,5944	1,3642	2221144

---



---

**PROYECCION 1961-1970**

---

T1	10,6833	AÑO	T2	(r*T2)+1	PC
T2	0,3397	1961	0,3397	1,0106	2285607
PT	3014674	1962	1,3397	1,0418	2356092
PO	2261663	1963	2,3397	1,0729	2426576
r	0,0312	1964	3,3397	1,1041	2497061
		1965	4,3397	1,1352	2567546
		1966	5,3397	1,1664	2638031
		1967	6,3397	1,1976	2708516
		1968	7,3397	1,2287	2779001
		1969	8,3397	1,2599	2849486
		1970	9,3397	1,2911	2919971

---



---



---

**PROYECCION 1971-1980**

---

T1	9,9667	AÑO	T2	(r*T2)+1	PC
T2	-0,3389	1971	-0,3389	0,9817	2959595
PT	4634500	1972	0,6611	1,0356	3122118
PO	3014674	1973	1,6611	1,0896	3284642
r	0,0539	1974	2,6611	1,1435	3447166
		1975	3,6611	1,1974	3609690
		1976	4,6611	1,2513	3772214
		1977	5,6611	1,3052	3934738
		1978	6,6611	1,3591	4097261
		1979	7,6611	1,4130	4259785
		1980	8,6611	1,4669	4422309

---

**PROYECCION 1981-1992**

T1	9,0028	AÑO	T2	(r*T2)+1	PC
T2	-0,3056	1981	-0,3056	0,9889	4582869
PT	6155513	1982	0,6944	1,0253	4751818
PO	4634500	1983	1,6944	1,0618	4920767
r	0,0365	1984	2,6944	1,0982	5089716
		1985	3,6944	1,1347	5258665
		1986	4,6944	1,1711	5427614
		1987	5,6944	1,2076	5596563
		1988	6,6944	1,2440	5765511
		1989	7,6944	1,2805	5934460
		1990	8,6944	1,3170	6103409
		1991	9,6944	1,3534	6272358
		1992	10,694	1,3899	6441307

## ANEXO No. 2.

I. MINISTERIO DEL TRABAJO: APORTES PARA LA CAPACITACION Y RECREACION DE LOS TRABAJADORES: Para su personal y el de la ciudad vacacional de los Caracas, casa sindicales de Caracas, Cabimas y Lagunillas; y gastos de mantenimiento y conservación (1957-1961)

1957-1958: Bs.. 2.000.000

1958.1959: BS. 4..000.000

1959-1960: Bs. 5.000.000

1960-1961: Bs. 4. 818.874

Fuente: República de Venezuela: Ley de presupuesto, años varios.

II. SUBSIDIOS DEL ESTADO A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES (1989-1992)

1989

### MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA

CTV	140.000
FEDERACION VENEZOLANA DE SECRETARIAS	7.289
FEDERACION LATINOAMERICANA DE PERIODISMO	10.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	2.003.819
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	1.918.705.338

MINISTERIO DE HACIENDA

APORTES A LAS FEDERACIONES DE OBREROS Y A LA CTV	
CENTRALIZADOS EN EL MINISTERIO DE HACIENDA	7.395.000
APORTE A LA CTV	1.000.000
TOTAL SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	33.380.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	67.228.040.53

7

MINISTERIO DE EDUCACION

FEDERACION NACIONAL DE FUNDACIONES UNIVERSITARIAS	1.000.000
TOTAL SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	352.836.045
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	36.375.100.750

MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DEL M.S.A.S.	200.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA (Servicios Médicos)	900.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	112.228.055
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	12.080.470.962

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	6.000.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	1.607.224.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	3.920.063.914

MINISTERIO DEL TRABAJO

CTV	3.240.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	5.000.000
FUNEP	700.000
INSTITUTO DE CAPACITACION DEL EMPLEADO PUBLICO (ICEP)	2.500.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA PESCA	366.400
FETRAHIDROCARBUROS	350.000
FETRA PORTUARIA	470.000
CODESA	1.500.000
CUTV	400.000
FEDERACION UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL Dtto. Fed. Y EDO. MIRANDA (F.U.T.)	1.000.000
FEDERACION DE ARTES GRAFICAS	250.000
SUNEPTRA	1.2000
INSTITUTO DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL (INFORTEP)	600.000
FEDE-TRANSPORTE	420.000
CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA DE VENEZUELA	525.000
FEDE-MONAGAS	350.000
FETRA-PORTUGUESA	180.000
CGT	400.000
FEDERACION NACIONAL DE OBREROS DEPENDIENTES DEL ESTADO (FENODE)	1.200.000
FETRA-LARA	300.000

FETRA-GUARICO	180.000
FETRA-TACHIRA	1.350.000
INSTITUTO DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL TACHIRENSE "AUGUSTO MALAVE VILLALBA (FETRA-TACHIRA)	1.500.000
FETRA-CEMENTO	180.000
FETRA-APURE	180000
FETRA-CONSTRUCCION	300.000
FETRA-BOLIVAR	1.307.000
FETRA-MIRANDA	180.000
FETRA-ZULIA	450.000
FAISPESCA	50.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (FEDENACA)	2.000.000
FETRA-AMAZONAS	100.000
FETRA-ANZOATEGUI	150.000
FETRA-ARAGUA	150.000
FETRA-BERMUDEZ	100.000
FETRA-CARABOBO	150.000
FETRA-COJEDES	100.000
FETRA-DELTA AMACURO	100.000
FETRA-MERIDA	100.000
FETRA-NUEVA ESPARTA	100.000
FETRA-SUCRE	100.000
FETRA.TRUJILLO	100.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CIGARRILLEROS (FENATRACISTA)	100.000

FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAÑA DE AZUCAR (FETRACADE)	250.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS EDUCACIONALES (FETRA-EDUCACIONALES)	100.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA (FETRAHOSIVEN)	100.000
FETRASALUD	500.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS AUTONOMOS (FENATRIADE)	150.000
FETRA-YARACUY	100.000
ESCUELA DE CAPACITACION SINDICAL "LUIS TOVAR" DE LA F.U.T.	600.000
FETRA-TEXTIL	100.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ASEO URBANO (FETRA-UDS)	100.000
FEDERACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA BEBIDA (FETRIBEB)	100.000
FEDERACION NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE)	150.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA ENSEÑANZA (FETRA-ENSEÑANZA)	100.000
FETRA-FALCON	150.000
FETRA-INOS	150.000
FETRA-BARINAS	100.000
INAESIN (CTV)	7.000.000
FETRA-COMUNICACIONES	100.000

FEDERACION DE MAQUINARIA PESADA (FETRA-MAQUIPE)	100.000
FETRA-HARINA	100.000
FETRA-BANCA	100.000
FETRA MADERA	300.000
FETRA-CALZADO	300.000
FETRA-MECO	100.000
FETRA-INAVI	100.000
FETRA-INCE	100.000
FETRA-PLASTICO	100.000
FETRA-TIENCO	100.000
AFRAT	700.000
FETRA-VIDRIO	100.000
FEDERATEL	100.000
FETARJAS	100.000
FEDERACION VENEZOLANA DE MAESTROS	800.000
FETRA-HIPICA	100.000
FUNDACION "JOSE VARGAS"	200.000
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE VENEZUELA (FENASITRAB)	200.000
FUNDAVIGILA	350.000
ESCUELA SINDICAL "ARISTIDES CALVANI"	250.000
FETRA-BARINAS (Equipamiento auditorium casa sindical, sede Federación de Trabajadores, instalaciones y acondicionamiento de biblioteca y áreas deportivas)	2.000.000
FLATICOM	96.000

CENTRO DE DOCUMENTACION Y ANALISIS PARA LOS TRABAJADORES (CENDA)	120.000
FEDERACION DE MERCADOS Y SUPERMERCADOS	50.000
OTROS SUBSIDIOS LABORALES	46.600
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	47.926.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	1.723.748.58

9

MINISTERIO DE JUSTICIA

FEDERACION VENEZOLANA DE ABOGADOS (FEVA)	20.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	4.785.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	335.663.870

MINISTERIO DE LA FAMILIA

CONFEDERACION DE JOVENES ESTUDIANTES TRABAJADORES DE VENEZUELA	200.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	29.250.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	1.613.360.321

1990

MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA

CTV	140.000
FEDERACION VENEZOLANA DE SECRETARIAS	10.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	9.181.329

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	4.048.444.010
--	---------------

MINISTERIO DE HACIENDA

APORTE A LAS FEDERACIONES OBREROS Y A LA CTV

CENTRALIZADOS EN EL MINISTERIO DE HACIENDA	7.395.000
--	-----------

APORTES A LA CTV	1.000.000
------------------	-----------

TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	45.380.000
--	------------

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	186.703.305.300
--	-----------------

MINISTERIO DE EDUCACION

FEDERACION NACIONAL DE FUNDACIONES UNIVERSITARIAS	1.000.000
---	-----------

TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	624.343.045
--	-------------

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	48.755.117.980
--	----------------

MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

SINDICATO UNITARIO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL M.S.A.S.

(SUNEP-M.S.A.S.)	480.000
------------------	---------

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA (SERVICIOS MEDICOS)	1.200.000
---	-----------

TOTAL SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	157.533.619
---	-------------

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	23.308.502.332
--	----------------

## MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	17.244.000
- Programa de asistencia técnica a nivel campesino	2.000.000
- Construcción sedes	9.244.000
-Servicios médicos	1.000.000
- Gastos de funcionamiento	5.000.000
SINDICATO UNITARIO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL M.A.C (SUNEP-MAC)	300.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (FEDENACA)	5.000.000
FEDERACION CAMPESINA DEL ESTADO BOLIVAR (Gastos de funcionamiento y dotación)	3.000.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	35.982.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	12.073.192.657

## MINISTERIO DEL TRABAJO

CTV	6.000.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	5.000.000
FUNEP	700.000
INSTITUTO DE CAPACITACION DEL EMPLEADO PUBLICO (ICEP)	4.500.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA PESCA (FETRAPESCA)	366.400
FETRA-HIDROCARBUROS	350.000
FETRAPORTUARIA	470.000
CODESA	1.800.000
CUTV	1.000.000

FEDERACION UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL Dtto. Fed. Y EDO. MIRANDA (FUT)	1.000.000
FEDERACION DE ARTES GRAFICAS	250.000
SUNEPTRA	12.000
INSTITUTO DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL (INFORTEP)	600.000
FEDE-TRANSPORTE	420.000
CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA DE VENEZUELA	875.000
FEDE-MONAGAS	350.000
FETRA-PORTUGUESA	300.000
CGT	400.000
FENODE	1.200.000
FETRA-LARA	300.000
FETRA-GUARICO	300.000
FETRA-TACHIRA	1.350.000
INSTITUTO DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL TACHIRENSE "AUGUSTO MALAVE VILLALBA" (FETRA- TACHIRA)	1.500.000
FETRA-CEMENTO	180.000
FETRA-APURE	300.000
FETRA-CONSTRUCCION	300.000
FETRA-BOLIVAR	1.307.000
FETRA-MIRANDA	300.000
FETRA-ZULIA	450.000
FAISPESCA	50.000

FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (FEDENACA)	2.500.000
FETRA-AMAZONAS	180.000
FETRA-ANZOATEGUI	300.000
FETRA-ARAGUA	300.000
FETRA-BERMUDEZ	180.000
FETRA-CARABOBO	300.000
FETRA-COJEDES	180.000
FETRA-DELTA AMACURO	180.000
FETRA-MERIDA	180.000
FETRA-NUEVA ESPARTA	180.000
FETRA-SUCRE	180.000
FETRA.TRUJILLO	180.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CIGARRILLEROS (FENATRACISTA)	180.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAÑA DE AZUCAR (FETRACADE)	330.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS EDUCACIONALES (FETRA-EDUCACIONALES)	180.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA (FETRAHOSIVEN)	180.000
FETRASALUD	500.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS AUTONOMOS (FENATRIADE)	300.000
FETRA-YARACUY	180.000

ESCUELA DE CAPACITACION SINDICAL "LUIS TOVAR" DE LA F.U.T.	600.000
FETRA-TEXTIL	180.000
FEDERACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ASEO URBANO (FETRA-UDS)	180.000
FEDERACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA BEBIDA (FETRIBEB)	180.000
FEDERACION NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE)	300.000
FETRA-ENSEÑANZA	100.000
FETRA-FALCON	300.000
FETRA-INOS	300.000
FETRA-BARINAS	250.000
INAESIN (CTV)	8.000.000
FETRA-COMUNICACIONES	180.000
FEDERACION DE MAQUINARIA PESADA (FETRA-MAQUIPE)	180.000
FETRA-HARINA	180.000
FETRA-BANCA	180.000
FETRA MADERA	380.000
FETRA-CALZADO	380.000
FETRA-MECO	180.000
FETRA-INAVI	180.000
FETRA-INCE	180.000
FETRA-PLASTICO	180.000
FETRA-TIENCO	180.000
AFRAT	700.000

FETRA-VIDRIO	100.000
FEDERATEL	100.000
FETARJAS	180.000
FEDERACION VENEZOLANA DE MAESTROS	180.000
FETRA-HIPICA	220.000
FUNDACION "JOSE VARGAS"	200.000
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJA- DORES DE VENEZUELA (FENASITRAB)	200.000
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS SOCIALES (INES)	7.000.000
FUNDAVIGILA	500.000
ESCUELA SINDICAL "ARISTIDES CALVANI"	350.000
FETRA-BARINAS (Equipamiento auditorium casa sindical, sede Federación Nacional de Trabajadores, instalaciones y acondicionamiento de biblioteca y áreas deportivas)	2.000.000
FLATICOM	270.000
CENTRO DE DOCUMENTACION Y ANALISIS PARA LOS TRABAJADORES (CENDA)	1.620.000
FEDERACION DE MERCADOS Y SUPERMERCADOS	50.000
OTROS SUBSIDIOS LABORALES	46.600
CENTRAL DE SERVICIOS SINDICALES (SERVISIN)	2.500.000
ESCUELA SINDICAL "J.G.N.F. ANZOATEGUI"	400.000
INSTITUTO DE PREVISIÓN SOCIAL DEL DIRIGENTE SINDICAL "CETEVIISTA" AUGUSTO MALAVE VILLALBA (IMPRECETEVIISTA)	3.000.000
FETRALFA	180.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE TENERIAS	300.000

FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS AUTONOMOS	80.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	73.920.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	6.425.863.90
	0

MINISTERIO DE JUSTICIA

FEDERACION VENEZOLANA DE ABOGADOS (FEVA)	20.000
SINDICATO UNITARIO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL MINISTERIO DE JUSTICIA (SUNEP-JUT)	100.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	5.790.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	2.850.596.798

MINISTERIO DE LA FAMILIA

CONFEDERACION DE JOVENES ESTUDIANTES TRABAJADORES DE VENEZUELA	200.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	82.960.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	5.055.995.739

1991

MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA

CTV	140.000
FEDERACION VENEZOLANA DE SECRETARIAS	13.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	9.290.974

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	24.466.433.704
--	----------------

MINISTERIO DE HACIENDA

APORTE A LAS FEDERACIONES OBRERAS Y A LA CTV

CENTRALIZADOS EN EL MINISTERIO DE HACIENDA	25.100.000
--	------------

APORTES A LA CTV	1.000.000
------------------	-----------

TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	61.600.000
--	------------

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	188.337.066.447
--	-----------------

MINISTERIO DE EDUCACION

FEDERACION NACIONAL DE FUNDACIONES UNIVERSITARIAS	2.000.000
---	-----------

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL "AUGUSTO MALAVE VILLALBA"	1.000.000
---	-----------

TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	879.102.865
--	-------------

TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	125.196.336.009
--	-----------------

MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

ASOCIACION NACIONAL DE SANITARISTAS JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL M.S.A.S. (ANSAJ)	24.000
---	--------

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA (SERVICIOS MEDICOS)	1.400.000
--	-----------

SINDICATO UNITARIO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL M.S.A.S	480.000
--	---------

TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	302.608.619
--	-------------

TOTAL DEL MINISTERIO DE GASTOS DEL MINISTERIO	48.428.349.588
---	----------------

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	5.230.061
SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA (SUNEP-MAC)	300.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (FEDENACA)	4.963.800
TOTAL DE SUBSIDIOS	2.999.715.761
TOTAL PRESUPUESTO	25.287.126.411

MINISTERIO DEL TRABAJO

CTV	10.000.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	5.000.000
FEDERACION UNITARIA DE EMPLEADOS PUBLICOS (FUNEP)	700.000
INSTITUTO DE CAPACITACION DEL EMPLEADO PUBLICO (ICEP)	8.500.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA PESCA (FETRA-PESCA)	366.400
FETRA-HIDROCARBUROS	350.000
FEDERACIÓN DE TRABAJADORES PORTUARIOS DE VENEZUELA (FETRAPORTUARIA)	470.000
CODESA	2.000.000
CUTV	1.200.000
FEDERACION UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL Dtto. Fed. Y EDO. MIRANDA (FUT)	2.500.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA GRAFICA DE VENEZUELA	250.000

SUNEPTRA	60.000
INSTITUTO DE FORMACION TECNICA PROFESIONAL (INFORTEP)	600.000
FEDE-TRANSPORTE	600.000
CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA DE VENEZUELA	875.000
FEDE-MONAGAS	500.000
FETRA-PORTUGUESA	500.000
CGT	1.200.000
FEDERACION NACIONAL DE OBREROS DEPENDIENTES DEL ESTADO (FENODE)	1.200.000
FETRA-LARA	500.000
FETRA-GUARICO	500.000
FETRA-TACHIRA	1.600.000
INSTITUTO DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL TACHIRENSE "AUGUSTO MALAVE VILLALBA" (FETRA-TACHIRA)	2.000.000
FETRA-CEMENTO	300.000
FUNDACION SOCIO CULTURAL Y DEPORTIVA DE LOS TRABAJADORES (FUNDA-FETRA-FALCON)	30.000
FETRA-APURE	500.000
FETRA-CONSTRUCCION	1.000.000
FETRA-BOLIVAR	1.600.000
FETRA-MIRANDA	600.000
FETRA-ZULIA	1.000.000
FAISPESCA	50.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (DEPORTE RURAL)	3.500.000

FETRA-AMAZONAS	300.000
FETRA-ANZOATEGUI	600.000
FETRA-ARAGUA	600.000
FETRA-BERMUDEZ	300.000
FETRA-CARABOBO	600.000
FETRA-COJEDES	300.000
FETRA-DELTA AMACURO	300.000
FETRA-MERIDA	300.000
FETRA-NUEVA ESPARTA	300.000
FETRA-SUCRE	300.000
FETRA.TRUJILLO	300.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CIGARRILLEROS (FENATRACITAS)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAÑA DE AZUCAR (FETRACADE)	600.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS EDUCACIONALES (FETRA-EDUCACIONALES)	180.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA (FETRAHOSIVEN)	600.000
FETRASALUD	500.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS AUTONOMOS (FENATRIADE)	600.000
FETRA-YARACUY	300.000
ESCUELA DE CAPACITACION SINDICAL "LUIS TOVAR" DE LA F.U.T.	1.000.000

FETRA-TEXTIL	600.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ASEO URBANO (FETRA-UDS)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA BEBIDA (FETRIBEB)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE)	600.000
FETRA-ENSEÑANZA	100.000
FETRA-FALCON	800.000
FETRA-INOS	600.000
FETRA-BARINAS	500.000
INAESIN (CTV)	30.000.000
FETRA-COMUNICACIONES	3.000.000
FEDERACION DE MAQUINARIA PESADA (FETRA-MAQUIPE)	300.000
FETRA-HARINA	300.000
FETRA-BANCA	300.000
FEDERACION DE TOPOGRAFOS DE VENEZUELA	180.000
FETRA MADERA	500.000
FETRA-CALZADO	500.000
FETRA-MECO	380.000
FETRA-INAVI	300.000
FETRA-INCE	300.000
FETRA-PLASTICO	300.000
FETRA-COMERCIO	300.000
ASOCIACION CIVIL PARA LA FORMACION RURAL Y LA ASISTENCIA TECNICA (AFRAT)	700.000

FETRA-VIDRIO	300.000
FEDERATEL	300.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES AGROPECUARIOS, RECURSOS NATURALES RENOVABLES, JARDINEROS Y SIMILARES (FETRANJAS)	300.000
FEDERACION VENEZOLANA DE MAESTROS (CAPACITACION SINDICAL)	1.300.000
INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS SOCIALES (INES)	26.000.000
FETRA-HIPICA	300.000
FUNDACION "JOSE VARGAS"	5.220.000
FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJA- DORES DE VENEZUELA (FENASITRAB)	200.000
FUNDACION "VICTOR GIMÉNEZ LANDINEZ (FUNDAVIGILA)	500.000
ESCUELA SINDICAL "ARISTIDES CALVANI"	1.000.000
FETRA-BARINAS (Equipamiento auditorium casa sindical, sede Federación de Trabajadores, instalaciones y acondicionamiento de biblioteca y áreas deportivas)	2.000.000
FLATICOM	270.000
CENTRO DE DOCUMENTACION Y ANALISIS PARA LOS TRABAJADORES (CENDA)	2.500.000
FEDERACION DE MERCADOS Y SUPERMERCADOS	50.000
OTROS SUBSIDIOS LABORALES	46.600
CENTRAL DE SERVICIOS SINDICALES (SERVISIN)	3.000.000
ESCUELA SINDICAL "J.G.N.F. ANZOATEGUI"	400.000

INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL DEL DIRIGENTE SINDICAL	
"CETEVISTA" AUGUSTO MALAVE VILLALBA (IMPRECETEVISTA)	5.000.000
FETRALFA	180.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE TENERIAS	600.000
FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS	
AUTONOMOS	80.000
FECOTRAVE	2.000.000
FETRA-TEXTIL	600.000
FETRA-SAUTEGAS	150.000
INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION - ESCUELAS	
SINDICALES ABIERTAS (INFORMA-ESA)	350.000
CENTRO DE INVESTIGACION SOCIAL, FORMACION Y ESTUDIOS	
DE LA MUJER (CISFEM)	300.000
CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO	2.872.000
FETRACARRIL	300.000
FUNDA-FETRA-FALCON	100.000
ASOCIACION CIVIL PARA LA PROMOCION Y CAPACITACION	
CAMPESINA (APROCA)	300.000
FEDERACION DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA	
ADMINISTRACION PUBLICA	500.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	158.444.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	6.063.286.253

MINISTERIO DE JUSTICIA

ASOCIACION CIVIL DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL CUERPO TECNICO DE LA POLICIA JUDICIAL (ASO-PTJ)	26.000.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	29.000.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	4.357.761.070

MINISTERIO DE LA FAMILIA

FEDERACION NACIONAL DE SINDICATOS DE TRABAJADORES DE ALMACENAMIENTO, DISTRIBUCION Y ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y SIMILARES DE VENEZUELA (FENSADE-PROALIMV)	350.000
TOTAL SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	153.500.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	8.275.165.229

1992

MINISTERIO DE LA SECRETARIA DE LA PRESIDENCIA

CTV	140.000
FEDERACION VENEZOLANA DE SECRETARIAS	13.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	13.790.974
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	16.607.043.620

MINISTERIO DE HACIENDA

APORTE A LAS FEDERACIONES OBREROS Y A LA CTV	
CENTRALIZADOS EN EL MINISTERIO DE HACIENDA	25.100.000
APORTES A LA CTV	1.000.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	66.000.000
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	214.366.774.27
	0

MINISTERIO DE EDUCACION

FEDERACION NACIONAL DE FUNDACIONES UNIVERSITARIAS	2.000.000
INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL "AUGUSTO MALAVE VILLALBA"	1.000.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	1.117.802.865
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	143.818.119.900

MINISTERIO DE SANIDAD Y ASISTENCIA SOCIAL

ASOCIACION NACIONAL DE SANITARISTAS JUBILADOS Y PENSIONADOS DEL M.S.A.S (ANSAJ)	24.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA (SERVICIOS MEDICOS)	1.400.000
SINDICATO UNITARIO DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL M.S.A.S (SUNEP-M.S.A.S.)	4.800.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	537.154.711
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	62.241.859.67

8

MINISTERIO DE AGRICULTURA Y CRIA

FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	25.300.000
SINDICATO UNITARIO NACIONAL DE EMPLEADOS PUBLICOS DEL M.A.C. (SUNEP-MAC)	300.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (FEDENACA)	6.900.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	
TOTAL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	

MINISTERIO DEL TRABAJO

CTV	10.000.000
FEDERACION CAMPESINA DE VENEZUELA	5.000.000
INSTITUTO DE CAPACITACION DEL EMPLEADO PUBLICO (ICEP)	8.500.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA PESCA (FETRAPESCA)	366.400
FETRA-HIDROCARBUROS	350.000
FETRAPORTUARIA	470.000
CODESA	2.000.000
CUTV	1.200.000
FEDERACION UNIFICADA DE TRABAJADORES DEL Dtto. Fed. Y EDO. MIRANDA (FUT)	2.500.000
FEDERACION DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIAS DE LAS ARTES GRAFICAS	250.000
SUNEPTRA	60.000
FEDE-TRANSPORTE	600.000
CONFEDERACION NACIONAL CAMPESINA DE VENEZUELA	875.000

FEDE-MONAGAS	500.000
FETRA-PORTUGUESA	500.000
CGT	1.250.000
FENODE	1.200.000
FETRA-LARA	500.000
FETRA-GUARICO	500.000
FETRA-TACHIRA	1.600.000
INSTITUTO DE FORMACION Y CAPACITACION SINDICAL TACHIRENSE "AUGUSTO MALAVE VILLALBA" (FETRA- TACHIRA)	4.000.000
FETRA-CEMENTO	300.000
FETRA-APURE	500.000
FETRA-CONSTRUCCION	600.000
FETRA-BOLIVAR	1.600.000
FETRA-MIRANDA	600.000
FETRA-ZULIA	1.000.000
FEDERACION NACIONAL CAMPESINA (DEPORTE RURAL)	3.500.000
FETRA-AMAZONAS	300.000
FETRA-ANZOATEGUI	600.000
FETRA-ARAGUA	600.000
FETRA-BERMUDEZ	300.000
FETRA-CARABOBO	600.000
FETRA-COJEDES	300.000
FETRA-DELTA AMACURO	300.000
FETRA-MERIDA	300.000

FETRA-NUEVA ESPARTA	300.000
FETRA-SUCRE	300.000
FETRA.TRUJILLO	300.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES CIGARRILLEROS (FENATRACITAS)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA CAÑA DE AZUCAR (FETRACADE)	600.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS EDUCACIONALES	180.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA HOTELERA (FETRAHOSIVEN)	600.000
FETRA SALUD	1.000.000
FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES DE INSTITUTOS AUTONOMOS (FENATRIADE)	600.000
FETRA-YARACUY	300.000
ESCUELA DE CAPACITACION SINDICAL "LUIS TOVAR" DE LA F.U.T.	3.000.000
FETRA-TEXTIL	600.000
FEDERACCION NACIONAL DE TRABAJADORES DEL ASEO URBANO (FETRA-UDS)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE LA INDUSTRIA DE LA BEBIDA (FETRIBEB)	300.000
FEDERACION NACIONAL DE EMPLEADOS (FENADE)	600.000
FETRA-ENSEÑANZA	100.000
FETRA-FALCON	800.000

FETRA-INOS	600.000
FETRA-BARINAS	500.000
INAESIN (CTV)	30.000.000
FETRA-COMUNICACIONES	300.000
FEDERACION DE MAQUINARIA PESADA (FETRA-MAQUIPE)	300.000
FETRA-HARINA	300.000
FETRA-BANCA	300.000
FETRA-MADERA	500.000
FETRA-CALZADO	500.000
FETRA-MECO	380.000
FETRA-INAVI	300.000
FETRA-INCE	300.000
FETRA-PLASTICO	300.000
FETRA-COMERCIO	300.000
AFRAT	700.000
FETRA-VIDRIO	300.000
FEDERATEL	300.000
FETRANJAS	300.000
FEDERACION VENEZOLANA DE MAESTROS (CAPACITACION SINDICAL)	130.0000
FETRA-HIPICA	300.000
FUNDACION "JOSE VARGAS"	1.220.000
FUNDAVIGILA	500.000
ESCUELA SINDICAL "ARISTIDES CALVANI"	1.000.000
FLATICOM	370.000

CENTRO DE DOCUMENTACION Y ANALISIS PARA LOS TRABAJADORES (CENDA)	2.800.000
FEDERACION DE MERCADOS Y SUPERMERCADOS	50.000
OTROS SUBSIDIOS LABORALES	46.600
CENTRAL DE SERVICIOS SINDICALES (SERVISIN)	3.300.000
ESCUELA SINDICAL "J.G.N.F. ANZOATEGUI"	1.400.000
INSTITUTO DE PREVISION SOCIAL DEL DIRIGENTE SINDICAL "CETEVISTA" AUGUSTO MALAVE VILLALBA (IMPRECETEVISTA)	5.000.000
FETRALFA	180.000
ESCUELA SINDICAL FELIX LUCES	100.000
FECOTRAVE	2.000.000
FEDERACION DE JUBILADOS Y PENSIONADOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA	500.000
FEDERACION LATINOAMERICANA DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCION Y DE LA MADERA	370.000
CISFEM	300.000
CONSEJO CONSULTIVO LABORAL ANDINO	2.872.000
FEDERACION DE TRABAJADORES DE EXPENDIOS DE GASOLINA, PRODUCTOS DERIVADOS DEL PETROLEO, SIMILARES Y CONEXOS (FETRA-SAUTEGAS)	150.000
ASOCIACION CIVIL PARA LA PROMOCION Y CAPACITACION CAMPESINA (APROCA)	300.000
FETRACARRIL	300.000
FEDE-UNEP	700.000
FUNDA-FETRA-FALCON	410.000

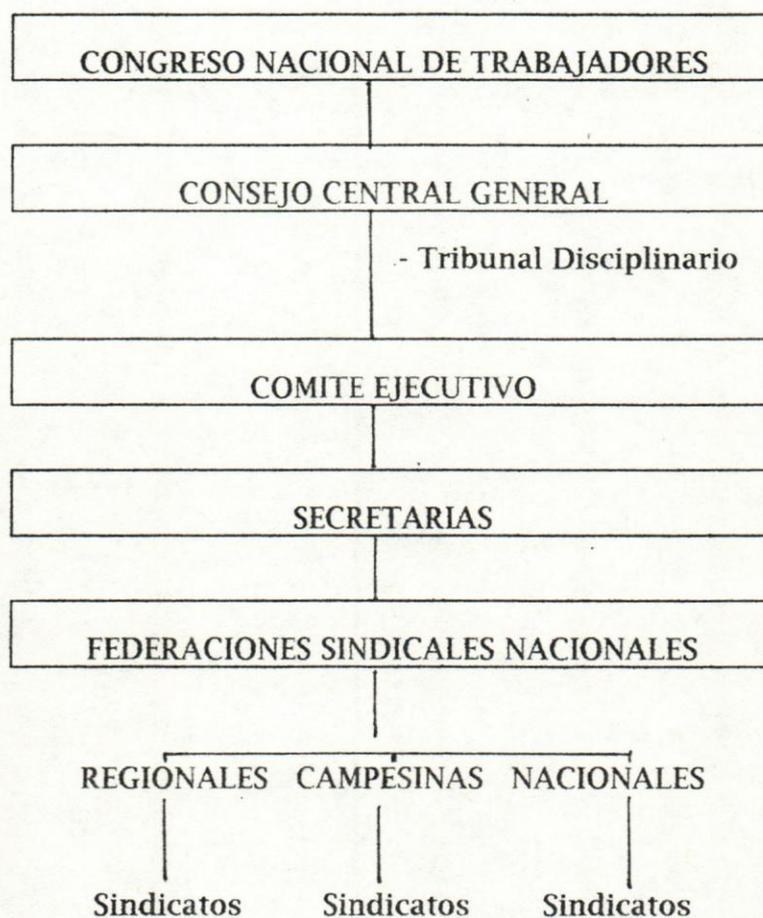
INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO BOLIVAR	1.000.000
INSTITUTO DE FORMACION Y ORIENTACION SOCIAL Y LABORAL DEL ESTADO PORTUGUESA (INFOSL)	100.000
INSTITUTO INFORMAESA	26.000.000
ISOFRALAB INSTITUTO DE SOLIDARIDAD	100.000
TOTAL DE SUBSIDIOS OTORGADOS POR EL MINISTERIO	158.944.000
TOTAL DEL PRESUPUESTO DE GASTOS DEL MINISTERIO	7.179.642.637

FUENTE: República de Venezuela: Ley de Presupuesto, años varios.

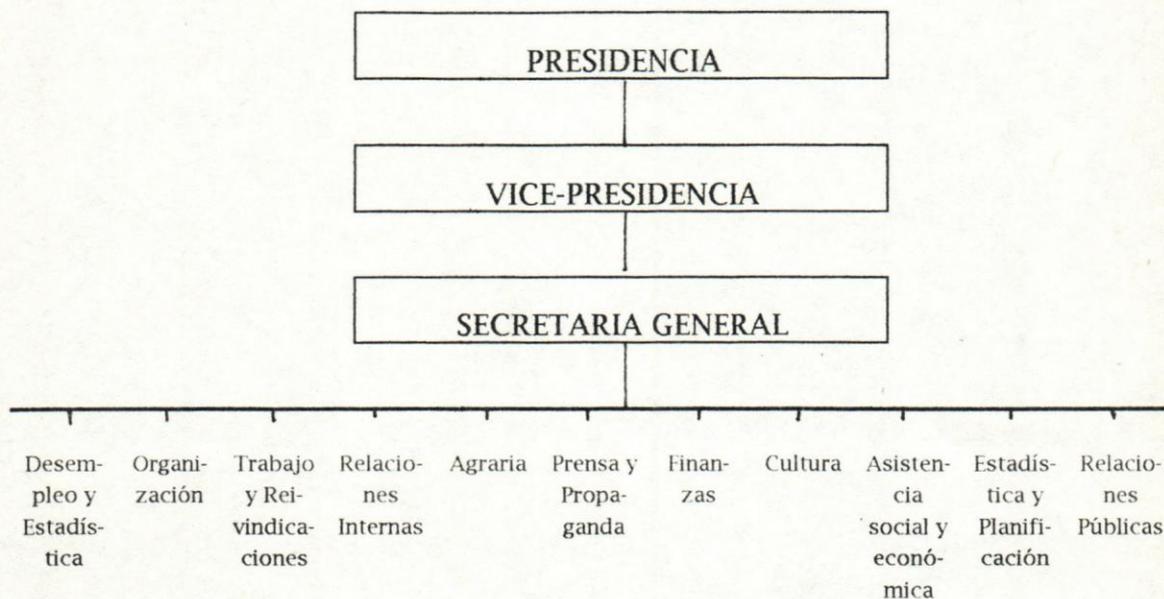
## ANEXO N° 3.

### III CONGRESO NACIONAL DE LA CTV 1959

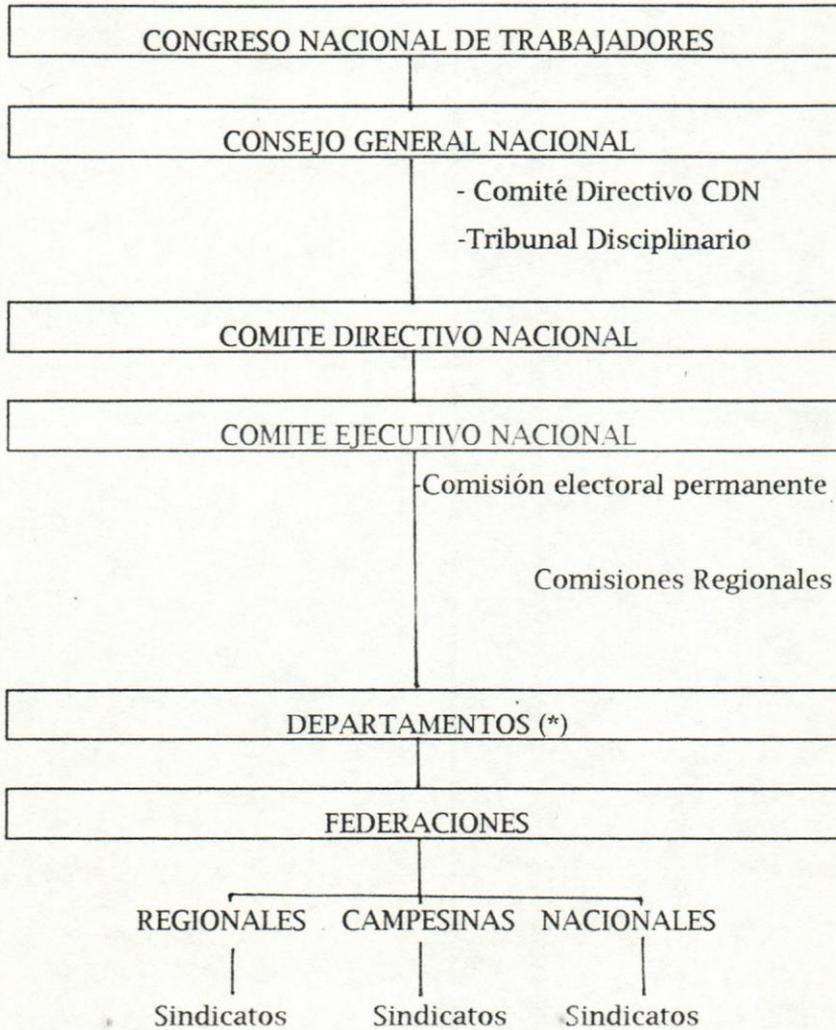
#### ORGANIGRAMA GENERAL



## ESTRUCTURA DEL COMITE EJECUTIVO



### III CONGRESO EXTRAORDINARIO 1991



(\*) Los departamentos son los siguientes:

- 1.- Organización y estadísticas
- 2.- Contratación y conflicto
- 3.- Cogestión y desarrollo
- 4.- Relaciones internacionales
- 5.- Educación sindical y formación profesional
- 6.- Deporte, recreación y turismo
- 7.- Desarrollo de la cultura y juventud trabajadora
- 8.- Agro-industrial
- 9.- Salud y seguridad social
- 10.- De la mujer trabajadora y la familia.

## ANEXO N° 4.

**CUADRO ANEXO No. 1**  
**CONTRATOS COLECTIVOS SEGUN SU DURACION (1959-1991)**

AÑO	Total	I	II	III	IV	V	VI	N.D.
1959	677	247	64	257	20	76	3	10
1960	661	168	75	296	40	76	5	1
1961	684	137	43	327	58	113	6	0
1962	642	77	3	279	40	209	2	0
1963	783	106	70	318	86	201	2	0
1964	883	97	48	313	58	347	20	1
1965	1003	101	42	321	88	436	15	0
1966	1066	79	26	278	66	606	7	4
1967	1051	66	19	249	58	622	35	2
1968	1062	45	31	48	61	644	32	1
1969	1140	45	21	221	69	696	87	1
1970	1422	43	24	277	86	897	94	1
1971	1445	44	22	207	60	1036	75	1
1972	1292	30	13	214	66	893	76	0
1973	1383	24	11	177	103	979	89	0
1974	1171	363	10	176	30	585	6	1
1975	1446	558	64	102	59	663	0	0
1976	1754	530	2	138	23	1058	3	0
1977	1742	75	7	182	54	774	0	0
1978	1681	691	6	164	62	756	2	0
1979	1411	600	3	129	52	626	1	0
1980	1498	532	11	213	70	670	2	0
1981	1469	513	4	169	52	731	0	0
1982	1329	526	2	130	42	629	0	0
1983*	542	242	1	57	13	229	0	0
1984	1071	406	5	94	24	542	0	0
1985	1453	519	4	162	33	735	0	0
1986	1526	625	2	134	41	724	0	0
1987	1669	704	1	154	41	769	0	0
1988	1673	792	4	119	52	706	0	0
1989*	918	461	0	80	18	359	0	0
1990*	682	310	1	75	19	277	0	0
1991*	647	181	0	118	27	321	0	0

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo

(\*) Datos preliminares

I: Hasta 12 meses

II: De 13 a 18 meses

III: De 19 a 24 meses

N.D.: No determinado

IV: De 25 a 30 meses

V: De 31 a 36 meses

VI: De 37 meses y más

**CUADRO ANEXO N° 2: CONTRATOS COLECTIVOS POR GRUPOS DE  
TAMAÑOS SEGUN NUMERO DE TRABAJADORES**

AÑO	TOTAL	I	II	III	IV	V	VI	N.D.
1959	677	482	92	42	18	12	31	0
1960	661	476	86	33	13	10	43	0
1961	684	457	90	49	25	15	43	5
1962	640	487	92	21	14	12	14	0
1963	783	541	81	42	31	14	55	19
1964	884	650	115	43	16	13	46	1
1965	1003	687	152	60	36	16	48	4
1966	1066	724	144	52	33	18	95	0
1967	1051	776	139	53	29	11	43	0
1968	1062	766	138	61	23	16	58	0
1969	1140	797	161	64	34	23	61	0
1970	1422	1008	196	63	40	27	88	0
1971	1445	1050	203	69	40	21	62	0
1972	1292	931	187	60	31	25	58	0
1973	1383	921	186	85	51	23	117	0
1974	1171	769	185	76	32	26	83	0
1975	1446	960	253	113	25	25	70	0
1976	1754	1211	261	116	44	25	97	0
1977	1742	1152	281	99	56	30	124	0
1978	1681	1050	292	114	63	32	130	0
1979	1411	906	232	91	64	25	93	0
1980	1498	892	275	88	73	34	136	0
1981	1469	877	279	93	57	38	125	0
1982	1329	832	237	76	48	35	101	0
1983*	542	339	94	38	19	13	39	0
1984	1071	674	193	82	32	25	65	0
1985	1453	898	260	100	42	31	122	0
1986	1526	979	263	92	53	34	105	0
1987	1669	1041	287	106	58	38	139	0
1988	1673	1088	282	99	54	32	118	0
1989*	918	585	164	68	27	19	55	0
1990*	682	433	115	46	23	12	53	0
1991*	647	381	123	41	32	22	48	0

Fuente: Memoria y Cuenta del Ministerio del Trabajo.

(\*) Cifras preliminares

I: Menos de 50

IV: De 150 a 199

II: De 50 a 99

V: De 200 a 249

III: De 100 a 149

VI: De 250 y más

N.D.: No Determinado

## ANEXO N° 5.

### DECRETO PRESIDENCIAL QUE DISUELVE 96 ORGANIZACIONES SINDICALES. 23-03-1944.

Estados Unidos de Venezuela, Ministerio del Trabajo y Comunicaciones, Dirección del Trabajo, Sección de Inspección del Trabajo, de Colocación e Inmigración y Relaciones Industriales, Número 12, Caracas, 24 de marzo de 1944, 134° y 86°.

#### RESUELTO.

Por cuanto en resolución de esta misma fecha dictada por la Gobernación del Distrito Federal, conforme a expresas disposiciones de la ley para garantizar el orden público y el ejercicio de los derechos individuales, se disuelve la Convención Nacional de Trabajadores reunida actualmente en esta ciudad, a causa de haber sido considerada y aprobada la moción que uno de los delegados a dicha Convención formuló en nombre y representación de un partido político; por cuanto este hecho constituye adhesión o adscripción a los principios sostenidos por ese partido y por cuanto el artículo 143 de la Ley del Trabajo prohíbe a las organizaciones sindicales federarse o adscribirse a partidos políticos nacionales o extranjeros bajo pena de disolución. Dispone el ciudadano Presidente de la República que se disuelvan como efecto se disuelven las organizaciones de trabajadores que, por medio de sus delegados,

se adscribieron a la moción aprobada. Las organizaciones de trabajo disueltas por esta resolución son:

En el Distrito Federal: Federación de Trabajadores del Distrito Federal, Unión Sindical Petrolera de Venezuela, Asociación de Artes Gráficas de Caracas, Unión Musical Venezolana, Asociación Venezolana de Albañiles, Sindicato de Panaderos de Caracas, Sindicato Metalúrgico del Distrito Federal, Sindicatos de Alfareros del Distrito Federal, Sindicato de Expendedores de Carnes de Distrito Federal, Gremio de Obreros de la Fábrica de Tacones y Peines, Sindicato de Obreros Marmolistas, Sindicato de Mesoneros, Botiquineros y Empleados de Hoteles, Sindicato Profesional del Vestido del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores Tranviarios del Distrito Federal, Sindicato de Barberos y Peluqueros del Distrito Federal, Sindicato Profesional de Trabajadores de Autobuseros del Distrito Federal, Asociación de Trabajadores Fotográficos, Sindicato de Trabajadores de las Haciendas de Coche y Santo Domingo, Sindicato de Trabajadores del Transporte de Carga del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores de la Compañía Anónima Nacional de Teléfonos de Venezuela, Sindicato de Trabajadores de Plantas Eléctricas del Departamento Vargas, Sindicato de Vendedores Ambulantes del Distrito Federal, Sindicato Profesional de Trabajadores de la Industria de Pintura del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores del Cemento y Pedreros del Distrito Federal, Sindicato de Trabajadores del Gran Ferrocarril de Venezuela, Sindicato Profesional de Trabajadores de Fábrica de Licores y Bebidas Gaseosas del Distrito Federal y Estado Miranda, Sindicato de Trabajadores de la Construcción del Departamento Vargas.

### **Estado Anzoátegui.**

Sindicatos de Obreros Petroleros El Tigre, Sindicatos de Obreros y Empleados Petroleros de Puerto La Cruz, Sindicatos de Obreros y Empleados Petroleros de San Joaquín, Sindicatos de Obreros Mineros de Naricual, Unión de Obreros y Empleados Portuarios de Guanta.

### **Estado Miranda.**

Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Tazón y la Rinconada, Sindicato de Trabajadores de la Hacienda "Las Mercedes", Sindicato de la Constucción de Los Teques.

### **Estado Monagas.**

Sindicato Industrial de Trabajadores Petroleros de Punta de Mata, Sindicato de Trabajadores Petroleros de Jusepín, Sindicato de Trabajadores Petroleros de Quiriquire.

### **Estado Sucre.**

Sindicato de Agricultores de Guaranache, Distrito Sucre, Sindicato de Agricultores de la Montaña.

### **Estado Trujillo.**

Sindicato Profesional de Agricultores de Sabana Grande, Betijoque, Liga de Agricultores del Municipio Miranda.

### **Estado Yaracuy.**

Unión de Pequeños Agricultores de Camunare.

### **Estado Zulia.**

Unión de Trabajadores del Zulia, Sindicato de Obreros Portuarios, Sindicato de Obreros Petroleros de Maracaibo, Sindicato de Trabajadores Agrícolas de El Manzano, Sindicato de Alpargateros y Tejedores de Capellada, Sindicato Agrícola de Los Naranjos, Sindicato de Obreros Agrícolas del Municipio Santa Rosa, Sindicato de Obreros Agrícolas de Las Lomas, Sindicato de Obreros Petroleros de San Lorenzo, Unión de Marineros Petroleros y Mercantes de Venezuela, Sindicato de Obreros Petroleros de Mene Grande, Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Lagunillas, Asociación Tipógrafos del Zulia, Sindicato de Obreros Campesinos de Perijá, Sindicato de Obreros Campesinos de Cabimas, Sindicato de Obreros Agropecuarios del Distrito Colón, Sindicato de Obreros y Empleados Petroleros de Casigua, El Cubo, Sindicato de Trabajadores Agropecuarios de San Timoteo, Sindicato de Trabajadores del Transporte de Maracaibo, Liga de Agricultores del Caserío Altagracia.

Comuníquese y Publíquese. Por el Ejecutivo Federal.

Julio Diez.

## ANEXO N° 6.

### AVENIMIENTO OBRERO-PATRONAL

"La Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción, como entidad representativa de sectores patronales, y el Comité Sindical Unificado, en su carácter de representante de la Clase Obrera, estiman conveniente llevar a conocimiento de patronos y trabajadores la siguiente declaración:

Se han venido sosteniendo conversaciones en torno a la necesidad de fortalecer un clima de entendimiento que garantice el normal desenvolvimiento de las actividades productoras y permita una armoniosa colaboración en la que tanto los trabajadores como los patronos asuman su responsabilidad dentro de los límites justos de sus deberes y derechos, mediante el respeto mutuo y la comprensión serena hacia el progresivo desarrollo de la economía nacional y la participación y retribución de su labor en los términos de una verdadera justicia social.

Con vistas al deseo anteriormente expresado y teniendo como norma que el momento que vive el país exige de todos los sectores que integran la vida nacional el mayor esfuerzo para lograr la consolidación de un sistema institucional donde prevalezca el respeto por los valores morales, la elevación de la dignidad humana y el libre ejercicio democrático de las instituciones,

recomendamos los siguientes puntos básicos para que sirvan de norma en sus relaciones a empresarios y trabajadores:

1.- La creación de comisiones de Avenimiento formadas por representantes patronales y sindicales con el propósito de discutir en dichas Comisiones los problemas que surjan con ocasión del trabajo a fin de buscarles soluciones adecuadas a cada uno de ello mediante los buenos oficios de dichas comisiones. Estas Comisiones de Avenimiento estarán formadas por partes iguales de representantes sindicales y de representantes patronales. Dicho procedimiento será un paso adicional a cualquier sistema de conciliación vigente entre los trabajadores y las empresas y no afectará los derechos de los trabajadores ni de las empresas bajo la ley o los acuerdos obrero-patronales.

2.- Reconocimiento y respeto a la libertad de organización sindical sin interferencia de ninguna clase.

3.- La conveniencia de mantener la mayor estabilidad posible de los trabajadores, colaborando las empresas en no hacer despidos, a menos que tengan razones que así lo ameritan.

4.- Estricto cumplimiento de los contratos colectivos y de la Ley del Trabajo, tanto por parte de los patronos como por parte de los trabajadores.

5.- La conveniencia de celebrar contratos por actividad económica que tienda a uniformar las condiciones de trabajo y estabilizar las relaciones obrero-patronales.

6.- La necesidad de que tanto patronos como trabajadores, sin renunciar a las acciones legales que les competen, agoten medidas conciliatorias antes del planteamiento de cualquier conflicto, valiéndose para ello de los procedimientos que existen en los contratos colectivos vigentes, de la gestión de los funcionarios del Ministerio del Trabajo y de las Comisiones de Avenimiento que nazcan fruto de la presente Declaración.

Las organizaciones gremiales, tanto patronales como obreras, velarán porque estos puntos tengan la mayor aplicación, procurarán establecer un procedimiento para la integración y funcionamiento de las Comisiones de Avenimiento y deberán participar activamente en los estudios y discusiones de los acuerdos que interesen a la vida obrero-patronal, ratificando su voluntad de continuar en las relaciones que faciliten su adopción.

Caracas, 24 de abril de 1958.

Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción: Angel Cervini, Juan Francisco Stolk, Rafael Ravard, Aníbal Dao, Gastón Vivas Berthier, Enrique García Galindo, Armando Alarcón Fernández, Secretario General.

El Comité Sindical Unificado: Gustavo Lares Ruiz, Eloy Torres, Juan Arcía, Dagoberto González, José González Navarro, Vicente piñate, Rodolfo Quintero.

J.I.D.U.